

ผลของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลที่มีต่อความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล  
ของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว  
มิถุนายน 2555

ผลของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลที่มีต่อความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล  
ของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่



สารนิพนธ์  
ของ  
สิทธิชัย วิจิตรวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลที่มีต่อความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของ  
พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว  
มิถุนายน 2555

สิทธิชัย วิจิตรวงศ์. (2555). ผลของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลที่มีต่อความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์แมรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์แมรี 2) เปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 50 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองจำนวน 10 คน ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลที่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล และโปรแกรมการศึกษาอบรมในด้านการอภิบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test for Dependent Sample

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานโรงพยาบาลเซนต์แมรีมีความรู้ด้านการอภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าความรู้พื้นฐานทางการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ด้านความเข้าใจในผู้ป่วยอยู่ในระดับน้อย และด้านหลักในการอภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความสามารถในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง

2. หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล พนักงานมีการพัฒนาความรู้ในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านความสามารถในด้านการอภิบาล พนักงานมีการพัฒนาความสามารถในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

THE EFFECTS OF SUPERVISED PASTORAL EDUCATIONAL PROGRAM ON  
KNOWLEDGES AND ABILITIES IN PASTORAL CARE OF  
ST.MARY HOSPITAL'S EMPLOYEES



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Guidance and Counseling Psychology  
at Srinakharinwirot University

June 2012

Sittichai Wichitwong. (2012). **The effects of supervised pastoral educational program on knowledges and ability in pastoral care of ST.MARY hospital 's employee.**

Master's Project M.Ed. (Psychology and Counseling). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof Dr. Nanthana Wong-In.

This research aimed to 1) Study about the level of knowledges and abilities in pastoral care of St.Mary Hospital's employees; 2) Compare knowledges and abilities in pastoral care before and after participated the supervised pastoral educational program. The samples of this study were 50 St.Mary Hospital's employees, 10 employees who had knowledges and abilities score at 25 and lower for experimental group. The research instruments were the knowledges and abilities in pastoral care questionair, and the supervised pastoral educational program. The statistic used to analyze the data was t – test for Dependent Sample

The result of this study were as follows :

1. St.Mary Hospital's employee had knowledges of pastoral care as a whole in average level. When considered in each aspect found that : the aspect of basic nursing was in high level; the aspect of understanding patient's nature was in low level; and the aspect of rule of pastoral care was in average level. While the abilities in pastoral care as a whole and in each aspect : ability in communication, ability in adaptation, and ability in relationship were in average level
2. After participating in supervised pastoral educational program, the employees' as a whole and in each aspect, knowledges and abilities of pastoral care were significantly increase at the .01 level

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี และ เซอร์ เมรี่เจมส์ ไสสว่าง ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์

ความสำเร็จใด ๆ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้การอบรม ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการฝ่ายอภิบาลโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ตลอดจนพนักงาน พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่คุณพระศรีรัตนไตร ที่เป็นที่พึ่งที่ระลึก คุณบิดา มารดาที่ให้ชีวิต ญาติพี่น้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ บุรพจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอนและข้อคิดดี ๆ เสมอมา และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วม จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ลัทธิชัย วิจิตรวงศ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	2
กลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	5
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถในการอภิบาล.....	5
ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ.....	13
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	16
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....	24
<b>3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า</b> .....	30
แหล่งข้อมูล และ กลุ่มตัวอย่าง.....	30
วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	37
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>5</b> สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	40
ความมุ่งหมาย.....	40
สมมติฐาน.....	40
วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
สรุปผลการวิจัย.....	42
อภิปรายผล.....	42
ข้อเสนอแนะ.....	44
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>45</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>51</b>
ภาคผนวก ก.....	52
ภาคผนวก ข.....	54
ภาคผนวก ค.....	70
ภาคผนวก ง.....	75
<b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....</b>	<b>78</b>

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล.....	34
2 แสดงแบบแผนการทดลอง.....	35
3 ผลการศึกษาระดับความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล.....	38
4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลก่อน และหลัง.....	39
5 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ.....	71
6 แสดงค่าคุณภาพของแบบสังเกตพฤติกรรม.....	73



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จ.นครราชสีมา เป็นโรงพยาบาลเอกชน ในเครือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ที่มุ่งเน้นการดูแลผู้ป่วยทางด้านจิตใจ หรือแบบองค์รวม ที่ดูแลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ หรือที่เรียกว่า การอภิบาล ดังนั้นทางโรงพยาบาลเซนต์เมรี่จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการให้การอบรมบุคลากรในด้านการอภิบาล จึงจัดให้มีการศึกษาอบรมในด้านการอภิบาลขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการอภิบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรม เป็น กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร(ฐิระ ประवालพฤษ์. 2538: 4) ดังนั้นโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาล(Supervised Pastoral Education) จึงเป็นโปรแกรมเพื่อพัฒนาคุณสมบัติในด้านความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาล เป็นกระบวนการในการศึกษาอบรมที่เน้นในตำแหน่งอภิบาลของผู้ที่เข้ารับการอบรม โดยอาศัยประสบการณ์ และการดูแลรักษาที่เน้นในด้านของความรู้สึก หรือทางด้านจิตใจ ซึ่งผู้ที่เข้ารับการอบรม จะได้รับโอกาสที่ท้าทายโดยการพบปะกับผู้ป่วย ผู้ที่อยู่ในภาวะวิกฤติ และผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยผ่านทาง การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย ภายใต้การแนะนำของผู้ให้การอบรม จากนั้นผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้ถึงการอภิบาล โดยผ่านทาง การอธิบาย วิเคราะห์ ประเมิน และการทบทวน ภายใต้การให้คำแนะนำในรูปแบบกลุ่ม ซึ่งจะมีลักษณะเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ และอภิปรายระหว่างบรรดาสมาชิกที่เข้าร่วมการอบรม โดยมีผู้ให้การอบรมเป็นผู้ควบคุมกระบวนการ (ศุณย์ฝึกอบรมงานอภิบาล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์. 2548: 2)

กระบวนการในการอบรม จะจัดในรูปแบบของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อสมาชิกในกลุ่มได้มีประสบการณ์ เข้าใจและมีทักษะการอยู่ร่วมกันในลักษณะของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รู้จักแนวทางการพัฒนากลุ่มของตนเอง เข้าใจบทบาทของตนเอง และค่านิยมของสังคมที่ตนอยู่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแลกเปลี่ยน (ระวีวรรณ ศรีศรีรามครัน. 2541: 15) ซึ่งโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล (Supervised Pastoral Education) นั้น จะเป็นกระบวนการที่เน้นที่ประสบการณ์ของสมาชิก โดยจะเน้นในด้านความรู้สึก โดยผู้ที่เข้าร่วมการอบรม จะต้องมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ในด้านการอภิบาล และการไตร่ตรองถึงประสบการณ์ซึ่งได้รับจากผู้ให้การอบรม และสมาชิกโดยผ่านทางกระบวนการ การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย และการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งผู้เข้ารับการ

อบรมจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการสื่อสาร การปรับตัว และการสร้างสัมพันธภาพ (ศูนย์ฝึกอบรมงานอภิบาลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์. 2548: 15)

จากการสอบถามผู้ที่เคยเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลนั้นได้กล่าวว่า โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลนั้นช่วยให้เกิดการพัฒนาในด้านการอภิบาล โดยเริ่มจากทักษะพื้นฐาน คือ การสนทนา การเข้าใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพ การให้กำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีความสำคัญมาในการอภิบาล และช่วยให้การอภิบาลประสบความสำเร็จได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลนี้ เป็นการให้การศึกษาอบรมด้านการอภิบาล โดยใช้สื่อนามงานในโรงพยาบาล หรือการอภิบาลผู้ป่วย เป็นการฝึกหัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สัมผัสกับการอภิบาล และนำมาสะท้อนกับตนเองให้เกิดความเข้าใจ และเกิดทักษะในการสื่อสาร การปรับตัว และการสร้างสัมพันธภาพ และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นในด้านทักษะของการสื่อสาร ทักษะในการปรับตัว และทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เนื่องจากทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การอภิบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### **ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า**

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความสามารถในการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่
2. เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังการเข้าโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

### **ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า**

การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงผลของการเข้ารับการอบรมในโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล(Supervised Pastoral Education) จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมนั้นเกิดความรู้ความเข้าใจในด้านการอภิบาล และมีความสามารถด้านการอภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

### **ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า**

#### **ประชากรที่ใช้ในการศึกษา**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ นครราชสีมา จำนวน 50 คน

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความรู้ความสามารถในการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้ทำแบบสอบถามวัดความรู้ และความสามารถในการอภิบาล แล้วมีความรู้ความสามารถตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมาจำนวน 12 คน ที่มีความสมัครใจเข้ารับการอบรมจำนวน 10 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล(Supervised Pastoral Education)

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการด้านการอภิบาลของผู้เข้ารับการอบรม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**การอภิบาล** เป็นคำเฉพาะที่ใช้ในศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก หมายถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้ป่วยโดยเน้นทางด้านจิตใจ และจิตวิญญาณ ในที่นี้หมายถึง การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ซึ่งเป็นการดูแลผู้ป่วยในด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

**1. ความรู้ความสามารถด้านการอภิบาล** หมายถึง ความรู้ และความสามารถในการอภิบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ประสบกับปัญหาต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความรู้ในด้านการอภิบาล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการอภิบาล มีความเข้าใจในหลักการ และวิธีปฏิบัติอย่างละเอียด และถูกต้อง ได้แก่ ความรู้พื้นฐานทางด้านการพยาบาล ความเข้าใจในผู้ป่วย และหลักในการอภิบาล

1.2 ความสามารถในการอภิบาล หมายถึง ความสามารถการปฏิบัติหน้าที่ในการอภิบาล โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจ เข้ามาเป็นองค์ประกอบให้สามารถทำงานอภิบาลได้ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถด้านการสื่อสาร ความสามารถในการปรับตัว และ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ

## 2. โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล (Supervised Pastoral Education)

หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ในตำแหน่งงานอภิบาลโดยเฉพาะ โดยอาศัยประสบการณ์ และการรักษาดูแลที่เน้นในด้านของความรู้สึก หรือทางด้านจิตใจ ซึ่งผู้ที่เข้ารับการอบรม จะได้รับโอกาสที่ทำหาย โดยการพบปะกับผู้ป่วย ผู้ที่อยู่ในภาวะวิกฤติ และผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยผ่านทาง การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การสัมมนากลุ่ม การอยู่ภายใต้การแนะนำของผู้ให้การอบรม จากนั้นผู้เข้ารับการอบรม จะเรียนถึงการอภิบาล โดยผ่านทาง การอธิบาย วิเคราะห์ ประเมิน และการทบทวนตนเอง ภายใต้การให้คำแนะนำทั้งในรูปแบบกลุ่ม และรายบุคคล โดยผ่านทางกระบวนการดังต่อไปนี้

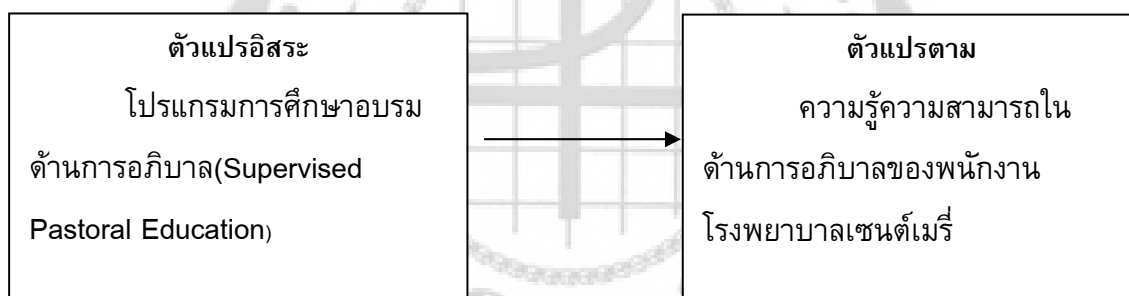
2.1. การให้ความรู้ และแนวปฏิบัติ หมายถึง การให้การอบรมให้กับผู้เข้าร่วมโปรแกรมในผ่านทางวิชาการซึ่งเป็นความรู้ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความรู้ความเข้าใจ และ

สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยจะมีวิทยากรพิเศษ ที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่อง มาถ่ายทอดความรู้และแนวปฏิบัติให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนั้นได้รับความรู้ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง และนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป ความรู้ที่นำมาถ่ายทอดได้แก่ ความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล ความเข้าใจมนุษย์ และหลักในการอภิบาล

2.2. การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยอยู่ภายใต้การให้คำแนะนำของผู้ให้การอบรม ในการปฏิบัตินั้นผู้เข้าร่วมโปรแกรมจะต้องทำการบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ไว้เป็นรายลักษณะอักษรด้วย โดยผ่านทาง การ เข้าเยี่ยมผู้ป่วย และการร่วมสัมมนาในกลุ่ม

2.3. การเข้าร่วมสัมมนาในกลุ่ม หมายถึง การอภิปรายกลุ่มของผู้เข้าร่วมโปรแกรมซึ่งสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมในการอภิปรายพร้อมกับผู้ให้การอบรม โดยหัวข้อในการอภิปรายกลุ่มนั้นจะนำมาจากสถานการณ์จริง ที่สมาชิกในกลุ่มได้รับจากการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ประสบการณ์จากการเยี่ยมเยียนผู้ป่วย ปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน

### กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



### สมมติฐานของการวิจัย

หลังเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่จะมีความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลเพิ่มมากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล(Supervised Pastoral Education) ที่มีต่อความรู้ความสามารถในการอภิบาลพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จ.นครราชสีมา เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลต่อไป

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้มีดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้และสามารถในด้านการอภิบาล
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรมการให้การอบรม
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรม
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

#### 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และความสามารถในการอภิบาล

ในการอภิบาลนั้นผู้อภิบาลจำเป็นจะต้องมีทักษะในการอภิบาลเพื่อจะได้ทำหน้าที่ในการอภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะที่จำเป็นในการอภิบาลมีดังนี้ (ศูนย์ฝึกอบรมงานอภิบาลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์. 2548: 20 - 25)

##### 1.1 ความสามารถด้านการสื่อสาร

หมายถึง การถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ทศนคติ ให้คู่สนทนารับทราบ หรือเป็นการขอความช่วยเหลือ สำหรับการอภิบาลจะใช้การสื่อสารเพื่อให้ความช่วยเหลือ และเป็นการแนะแนวทางในการแก้ปัญหา และบรรเทาใจ ดังนั้นในการสื่อสารจะต้องมีการสื่อสารอย่างระมัดระวัง และรอบคอบ เลือกใช้คำพูดที่เหมาะสม ทักษะการสื่อสารที่สำคัญในการอภิบาลมีดังต่อไปนี้

1.1.1. การสร้างสัมพันธภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของการสนทนา เป็นการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้คู่สนทนาเกิดความไว้วางใจ ด้วยการแสดงท่าทีที่ยิ้มแย้มแจ่มใส อ่อนนุ่ และเป็นกันเอง

1.1.2 การเปิดประเด็น

1.1.3 การฟัง หมายถึงการรับฟังเรื่องราวต่างๆ อย่างตั้งใจ เพื่อให้คู่สนทนาได้ระบาย หรือบอกถึงความรู้สึก เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับ และเห็นคุณค่าของคู่สนทนา

1.1.4 การตั้งคำถาม หมายถึง การช่วยให้คู่สนทนาได้เล่าเรื่องราวต่างๆ ของตน โดยการตั้งคำถามนั้นจะมีทั้งการใช้คำถามปลายเปิด และคำถามปลายปิด

1.1.5 การเงี่ยบ หมายถึง การใช้เวลาเงี่ยบประมาณ 2-3 นาที เพื่อให้คู่สนทนาได้มีโอกาสพิจารณาเรื่องราว หรือคำถาม

1.1.6 การทวนความ หมายถึง การพูดซ้ำประโยคของคู่สนทนา เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

1.1.7 การสะท้อนความรู้สึก หมายถึง การช่วยให้คู่สนทนาได้พิจารณา และเข้าใจตนเองโดยการใช้คำพูดที่ตรงกับความรู้สึกที่สุด

1.1.8 การให้ข้อมูล หมายถึง การให้ข้อเท็จจริงต่างๆ ตามที่คู่สนทนาต้องการ โดยการใช้คำพูดที่กระชับรัด และเข้าใจง่าย

1.1.9 การสรุปความ หมายถึง การสรุปประเด็นสำคัญในการสนทนา เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในระหว่างการสนทนา

1.1.10 การสร้างความมั่นใจ หมายถึง การให้กำลังใจกับคู่สนทนา โดยการให้กำลังใจนั้นจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง

1.1.11 การแสดงความเห็นชอบ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับคู่สนทนา เพื่อให้คู่สนทนานั้นเกิดความมั่นใจในตนเองมากยิ่งขึ้น

ทักษะในการสื่อสาร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้อภิบาลสามารถที่จะเรียนรู้ และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และสามารถใช้ได้เหมาะสม จึงจะช่วยให้คู่สนทนาเกิดความรู้สึกสบายใจ และเกิดความไว้วางใจเมื่อได้สนทนาด้วย และจะส่งผลให้การอภิบาลประสบความสำเร็จ

### ความสามารถในการปรับตัว

บุคคลใดบุคคลหนึ่งเผชิญปัญหา ไม่ว่าจะปัญหาก็อาจเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นเองหรือเป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อม โดยทั่วไปบุคคลนั้นก็พยายามปรับตัวสภาพที่เป็นปัญหาที่เขา กำลังเผชิญนั้น เพื่อให้สภาวะของความกดดัน ความเครียดความวุ่น วุ่นวายใจ หรือความกังวลใจค่อยๆ คลี่คลายลง จนกระทั่งหมดไป หากไม่สามารถขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ ความกังวลใจก็ยังคงมีอยู่ต่อไป และอาจจะมีผลกระทบให้บุคคลนั้นต้องสูญเสียความสมดุลในตนเอง เกิดความเคร่งเครียด วิตกกังวล สับสน ว้าวุ่นใจ และความคับข้องใจ ทำให้ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต

โคลแมน (Coleman. 1981: 109) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าจะปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่ ส่วน เบอร์เนต (Bernard. 1960) ให้ความหมายของการปรับตัวว่าเป็นการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างดี ความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคม มีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต



สรุปได้ว่าการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน และพยายามปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ ( ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ ทัศนากฎดี. 2543: 95)

### วิธีการที่เหมาะสมในการปรับตัว

เมื่อเกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจและอุปสรรคต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่คนจะต้อง เรียนรู้วิธีการปรับตัวหลายๆ แบบ ต่อปัญหาอย่างมีสติ และมีวิธีการที่จะจัดการกับความเครียดทาง อารมณ์ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง นอกจากจะรู้วิธีการสร้างความพอใจให้กับตนแล้ว จะต้องรู้วิธีการสร้าง สัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นด้วย ต้องสามารถผสมผสานความต้องการของตนกับความต้องการที่สังคม เรียกร้อง การยอมรับกฎเกณฑ์ ค่านิยมของกลุ่ม เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ที่จะต้องแสดงออกอย่างถูกต้อง จึงต้องพยายามสอนให้รู้จักคิดพิจารณาหาเหตุผลในบรรทัดฐานและค่านิยมที่สังคมเรียกร้อง (ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร; และทัศนากฎดี. 2543: 98)

การมีมโนทัศน์เกี่ยวกับตน (Self - Concept) การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของตน พัฒนา ตั้งแต่วัยทารกโดยจะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองตลอดเวลา การรับรู้ลักษณะของตนนี้อาจเกิดจากการ ดีความหมายข้อมูลที่ได้รับ ทำให้เกิดความ รู้สึกและเกิดทัศนคติต่อ ตนเองว่าตนเป็นอย่างไร ดี หรือไม่ดี เมื่ออายุมากขึ้น การรับรู้ตนเอง หรืออัตมโนทัศน์จะมั่นคงขึ้น ไม่เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองจะเด่นชัดขึ้น ถ้าการรับรู้เกี่ยวกับตนกับอุดมการณ์เกี่ยวกับ ตน ( Self - Concept และ Self - Ideal ) แตกต่างกันมาก จะแสดงให้เห็นถึงการมีปัญหาในการ ปรับตัวคือ ปรับตัวไม่ได้ ดังนั้นผู้ที่ยอมรับสภาพของตนในปัจจุบัน มีความรู้สึกที่ดี เป็นสุขต่อสภาพ รอบตัว มีการรับรู้เกี่ยวกับตนค่อนข้างคงที่จะเป็นผู้ที่จัดว่าเป็นผู้ที่ปรับตัวอย่างเหมาะสม

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับตัว

ในปัจจุบันมีทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

1. **ทฤษฎีการปรับตัวของอีริกสัน (Erikson)** (ดวงเดือน พันธมนาวิน; และ เพ็ญแข ประจันปัจฉิก. 2524: 10-12) กล่าวว่า ตั้งแต่แรกเกิดเป็นต้นไปนั้น บุคคลมีการพัฒนาทางอารมณ์ เชิงสังคมและบุคลิกภาพไปจนตลอดชีวิต โดยบุคคลอาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวได้มากน้อยเพียงไร ในช่วยอายุใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อมตนในช่วงนั้น ๆ ฉะนั้นในวัยทารกจนถึงวัยรุ่น ครอบครัวจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการปรับตัว หรือสุขภาพจิตของบุคคลอย่างใกล้ชิด อีริกสัน (Erikson) ได้แบ่ง ขั้นตอนของการพัฒนาทางอารมณ์เชิงสังคมของบุคคลออกเป็น 8 ขั้น ซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนอายุ 80 ปี ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวของบุคคลนั้น อีริกสันเห็นว่าส่วนใหญ่เนื่องมาจากการ เปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ทางความรู้ ความสามารถ และความเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม

ส่วนการที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีเพียงใดนั้น อยู่กับความสัมพันธ์ของบุคคลนั้น ที่มีต่อผู้แวดล้อมรอบตน โดยผู้แวดล้อมรอบตนจะสามารถช่วยให้บุคคลปรับตัวได้อย่างราบรื่น หรือทำการขัดขวาง หรือผลักดันบุคคลไปในทิศทางที่ทำให้ปรับตัวไม่ได้ก็ได้ นอกจากนี้การที่บุคคลสามารถจะปรับตัวได้ดีเพียงไรนั้น ขึ้นก่อนยังมีอิทธิพลต่อความสามารถปรับตนในขั้นต่อไปของบุคคลนั้นด้วย ทฤษฎีของอีริคสัน ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัวในการวางพื้นฐานทางจิตใจ ให้แก่บุคคลตั้งแต่วัยทารก เป็นต้นมา ในขั้นก่อนวัยรุ่นนั้น ครอบครัวอาจจะให้กำลังใจ ให้ความมั่นใจ และชักจูงให้ทารกเด็กเล็ก และเด็กโต สามารถพัฒนาทางกล้ามเนื้อและทางสติปัญญา เสริมสร้างความสนใจในงานให้เด็ก จนเด็กได้ฝึกฝนจนเกิดความรู้ความชำนาญ และมีความขยันขันแข็งที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะงานที่ตนชอบและถนัด ส่วนครอบครัวบางประเภท ก็อาจจะเรียกร้องผลักดันเด็กมากเกินไป หรือโอ้อุ้มเด็กมากจนเด็กไม่สามารถเป็นตัวของตัวเอง เด็กรู้สึกว่ามีใครเข้าใจตนและมีความเห็นขัดแย้งกับครอบครัวอยู่เสมอ เด็กไม่กล้าลองสิ่งแปลกใหม่ รู้สึกว่าตนเองไร้ฝีมือและความสามารถ และเมื่อเป็นเด็กโตก่อนวัยรุ่นก็กลายเป็นคนที่มีปมด้อย

เมื่อมาถึงขั้นวัยรุ่น (อายุ 13-19 ปี) เป็นขั้นการปรับตัวขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีของอีริคสัน ในช่วงอายุนี้มีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ คือ ความต้องการทางเพศ และความต้องการอิสระ ซึ่งทำให้วัยรุ่นดิ้นรน และต่อสู้กับทฤษฎีข้อบังคับทางสังคม ผู้ที่ปรับตัวได้จะเป็นผู้ที่แสดงความสมดุลระหว่างความต้องการของสังคมกับความต้องการส่วนตัว มีอิสระเสรีพอสมควร แต่ก็ยังยอมรับคำแนะนำตักเตือนจากผู้ใหญ่ สามารถพัฒนาเอกลักษณ์แห่งอีโก้ (Ego-Identity) ซึ่งหมายถึง การเข้าใจว่าตนเองเป็นใครกำลังจะดำเนินชีวิตไปในทิศทางใด และจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นหรือไม่ มีความเชื่อและค่านิยมทางการเมือง ศาสนา และการเลือกอาชีพอย่างไร ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ มักจะมีปัญหาทางจิต หรือมีปัญหาทางสังคม ฉะนั้นช่วงวัยรุ่นนี้ บุคคลยังต้องการความอบอุ่นและความเข้าใจจากครอบครัว การพ่อนหนักพอนเบาเพื่อฝึกความเป็นอิสระของบุคคล ฉะนั้นความสัมพันธ์ภายในครอบครัวในช่วงวัยรุ่นนี้ จึงยังมีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของเยาวชนอยู่มาก

การวิจัยเพื่อตรวจสอบสมมุติฐานตามทฤษฎีของอีริคสันนี้ ยังมีอยู่น้อย ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะพัฒนาการทางอารมณ์เชิงสังคมนี้ ยังขาดเครื่องมือวัดและตัวแปรอิสระที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ได้อ้างถึงการเปลี่ยนแปลงทางสรีระของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตและศึกษาได้ไม่ยากนัก ทฤษฎีพัฒนาการทางอารมณ์เชิงสังคมของอีริคสันนี้ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับสุขภาพจิตมากที่สุด เท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันทฤษฎีนี้ช่วยให้เข้าใจว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สำคัญต่อการปรับตัวของเด็ก โดยทฤษฎีของอีริคสันนี้ กล่าวว่า เด็กต้องปรับตัวเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสรีระประกอบกับการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว และพื้นฐานทางจิตใจแต่เดิมของเด็ก รวมสามปัจจัยนี้ จะส่งผลร่วมกันต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในแต่ละช่วงอายุ ความสามารถปรับตัวหรือสุขภาพจิตที่ดี ในทฤษฎีนี้ หมายถึง การมีนิสัยรักงานขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อส่วนรวม และมีเกียรติยศแห่งตน แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับความสุขในชีวิต และการบรรลุถึงความเป็นจริงแห่งตนในขั้นสูง

ฉะนั้นทฤษฎีอีริกสัน จึงมีประโยชน์ในการช่วยอธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างครอบครัว กับสุขภาพจิตของบุคคลในวัยเด็ก ทฤษฎีนี้ได้เน้นวิธีการอบรมเลี้ยงดูบุตรแบบรักสนับสนุน และแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ตั้งแต่วัยเด็กเล็กจนถึงวัยรุ่น นอกจากนั้นทฤษฎีของอีริกสัน ได้ชี้ให้เห็นข้อขัดแย้งระหว่างบิดามารดากับเด็กซึ่งอาจจะเกิดได้ทุกระดับอายุ และโดยเฉพาะในวัยรุ่น อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ขัดขวางความสามารถในการปรับตัวของเด็ก นอกจากนี้การปฏิบัติต่างๆ ของบิดามารดาต่อเด็กจะเป็นที่พอใจของเด็กเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาการทางอารมณ์เชิงสังคมของเด็กด้วย

**2. ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy; & Andrew. 1991: 33-35)** ได้อธิบายถึงการปรับตัวทางสังคมไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับคงสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งรอย (Roy) เชื่อว่าคนเราประกอบด้วย กาย จิต สังคม (Man in a biopsychosocial being) เป็นหน่วยเดียวกันที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ (Unified whole) องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงสภาพปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจและสังคมด้วย ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นคือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง เศร้าซึม กลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1. กลไกการควบคุม (regulator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดขึ้นอัตโนมัติ โดยที่บุคคลไม่รู้สึกรับรู้ เป็นการทำงานร่วมกันของระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ การรับรู้และการตอบสนองเพื่อที่จะควบคุมการทำงานของร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล 2. กลไกการรับรู้ (cognator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการทางจิต สังคม ที่บุคคลใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียด บุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวในส่วนนี้ จากทักษะการเข้าสังคม ประสบการณ์แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงและระดับการศึกษาซึ่งเป็นการทำงานของสมองในระดับสูง

กลไกการปรับตัวทั้ง 2 ส่วนจะเกิดควบคู่กันเสมอ ทำงานร่วมกันเสมือนว่าเป็นหน่วยเดียวกัน โดยสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาทางกลไกควบคุมแล้วส่งต่อไปที่กลไกการรับรู้ รอยได้วิเคราะห์ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามหลักของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจธรรมชาติของคนซึ่งเชื่อว่ามนุษย์ต้องการปรับตัวเพื่อคงไว้ซึ่งความต้องการพื้นฐานที่เป็นดัชนีบ่งชี้ความมั่นคงของชีวิต ซึ่งได้จากการที่บุคคลมีความมั่นคงทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านสังคม สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลจากกลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการของร่างกาย (physiological needs) เป็นการตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกาย พฤติกรรมจะปรากฏออกมา เป็นการทำงานของเนื้อเยื่อ อวัยวะและระบบ ซึ่งประกอบเป็นร่างกายของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความมั่นคงทางด้านร่างกาย (physiologic integrity) ซึ่งพิจารณาได้จากการตอบสนองขั้นพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความต้องการออกซิเจน อาหาร การขับถ่าย การทำกิจกรรมและการพักผ่อน การตอบสนองในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้สึก การควบคุมน้ำและเกลือแร่ การทำงานของระบบประสาทและระบบต่อมไร้ท่อ โดยมีกลไกการควบคุมเป็นตัวเชื่อมโยงการทำงานและตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมการปรับตัวเป้าหมายสูงสุดของการดำรงชีวิตในภาวะปกติสุข คือ สมดุล ซึ่งมนุษย์พยายามปรับรักษาภาวะเช่นนี้ไว้ ถ้าผลการปรับตัวไม่สามารถก่อให้เกิดการตอบสนองในทางบวกได้ก็จะปรากฏเป็นพฤติกรรม การปรับตัวในทางลบหรือล้มเหลว (Maladaptation Behavior)

2. พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (self-concept) นอกเหนือจากการปรับตัวเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการทางด้านร่างกาย มนุษย์จำเป็นต้องมีความมั่นคงทางจิตใจ (Psychic Integrity) และสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางจิตใจคือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองอันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นผลจากความนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนเองจะมีการปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (role function) การแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และความรู้สึก เป็นการตอบสนองความต้องการ และเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติหากจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปรับตัวของบุคคลนั้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence) ความจริงทางสังคมอีกประการหนึ่งคือ การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ด้วยประการหนึ่ง ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Independence) การพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) และการให้ผู้อื่นได้พึ่งพาตน มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

## ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ

หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาการทางสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคล พัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบความหมายของชีวิตและสุขภาพจิต ล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล(เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์. 2548: 44)

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการแสดงกิริยาท่าทาง การสื่อสารอย่างเป็นมิตร มีอัธยาศัยไมตรี โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องสร้างสัมพันธภาพกับ สมาชิกที่เข้าร่วมโปรแกรม การศึกษาอบรมด้านการอภิบาล บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล และผู้ป่วยที่เข้ารับบริการในโรงพยาบาล

มนุษย์แต่ละคนถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ให้มีความคิด ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน จึงต้องอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

### การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ลักษณะของการสร้างสัมพันธภาพโดยทั่วไป มี 2 แบบ คือ (นงคราญ ผาสุข. 2528: 49)

แบบที่ 1 สัมพันธภาพทางสังคม(Social relationship) เป็นความสัมพันธ์ในสังคมที่เราใช้ชีวิตร่วมกันโดยทั่วไปมีทั้งการให้และการรับ หรือเป็นการติดต่อปะทะสัมพันธ์กันระหว่าง 2 คน โดยมีเหตุผลเพื่อความเพลิดเพลิน หรือความเป็นเพื่อนกันเท่านั้น และบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ไม่ได้อยู่ในพื้นฐานที่ต้องรับผิดชอบช่วยเหลือกัน ไม่ได้สนใจสาระเกี่ยวกับปัญหาของกันและกัน

แบบที่ 2 สัมพันธภาพแบบวิชาชีพ (Professional relationship) เป็นสัมพันธภาพแบบวิชาชีพซึ่งต้องมีวัตถุประสงค์ มีระยะเวลาที่แน่นอน มุ่งเฉพาะการให้ ไม่มุ่งเรื่องการรับ มีการให้ความช่วยเหลือตามปัญหาและความต้องการของผู้ที่มีปัญหา ซึ่งต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่มีความรู้และมีทักษะพิเศษ

นอกจากลักษณะความสัมพันธ์สองแบบข้างต้นแล้ว สุวณีย์ เกียวกิ่งแก้ว(2545: 91-92) ยังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์แบบที่ 3 คือ

แบบที่ 3 สัมพันธภาพใกล้ชิด (Intimate Relationship) เป็นสัมพันธภาพที่มีลักษณะใกล้ชิดที่เกิดขึ้นในบุคคลสองคนที่มีความห่วงใยกัน และมีพันธะทางใจผูกพันกัน โดยที่บุคคลทั้งสองนี้มีความนับถือซึ่งกันและกัน เชื่อถือไว้วางใจกัน สัมพันธภาพแบบนี้ได้แก่ สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนที่มีความสนิทสนม

การสร้างสัมพันธภาพนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึงช่วงสุดท้ายของชีวิตมนุษย์ บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในกิจการด้านต่าง ๆ ในชีวิตส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคลอื่น ทั้งนี้เนื่องจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก่อให้เกิดปัจจัย

เกื้อหนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังจะเห็นได้ว่าบุคคลที่ขาดทักษะด้านนี้ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิตเกิดความอึดอัดไม่สบายใจ ขาดความมั่นใจ ขาดคนเข้าใจ หรือคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษา หรือให้การสนับสนุนด้านปัจจัย หรือด้านกำลังใจ จึงอาจมีพฤติกรรมทางสังคมที่ไม่เหมาะสม หลบตัวเองออกจากสังคม หรือประสบความล้มเหลวในชีวิตได้ ซึ่ง จอห์นสัน (Johnson. 1986: 7-9) ได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไว้ดังนี้คือ

1. การรู้จัก และไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จาก การเปิดเผยตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำไป การตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับในความรู้สึก ความคิด ความสามารถ และการกระทำของตนเอง การยอมรับตนเอง ได้แก่ การพอใจ และยอมรับลักษณะต่างๆ ของตนเอง
2. การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ได้แก่ บอกความคิด ความรู้สึกของเราให้ผู้อื่นทราบ
3. การยอมรับ และสนับสนุนกัน ได้แก่ ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหา หรือประสบภาวะวิกฤติ
4. การรู้จักแก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้งจะช่วยให้บุคคลมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

การสร้างสัมพันธภาพ เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ และยังสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วย ทั้งนี้ แซลส์ (วิมล หนองพงษ์. 2538; อ้างอิงจาก Sasse. 1975) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมิได้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติ สัมพันธภาพจะเจริญ หรือมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับบุคคล และความสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาความรู้สึก และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในเรื่องเดียวกันนี้ คัมมิง (Cumming. 1969: 145 – 146) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้น และพัฒนาไปได้ด้วยดีนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความใกล้ชิดทางกายภาพ เช่น ระยะห่างของบ้าน ทิศทางของบ้าน เป็นต้น
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน
3. การมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน
4. การแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน ได้แก่ การยอมรับ ความเคารพ นับถือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการช่วยเหลือ

ส่วน คาร์คัฟ; และ เบเร็นสัน (Carkhuff; & Berenson. 1977: 203 – 207) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลพัฒนาไปได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนไว้ดังนี้

1. การเปิดเผยความรู้สึก การเปิดเผยความรู้สึกเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดี และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง

2. มีความรู้สึกร่วม หมายถึง สามารถมีความเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคล
3. เคารพ และยอมรับในบุคคลอื่น หมายถึง ยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดสินใจว่าถูก หรือผิด ไม่ประเมินบุคคลอื่น เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
4. การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย หมายถึงการเป็นผู้ฟังที่ดีที่พยายามทำความเข้าใจโดยประเมินบุคคลอื่น และให้ความสนใจบุคคลอื่น

## 2. เอกสารเกี่ยวกับการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาล (Clinical Pastoral Education และ Supervised Pastoral Education) มีจุดเริ่มต้นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1925 ที่สหรัฐอเมริกา โดย Rev. Anton Boisen ซึ่งได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการรักษาแบบองค์รวม (Holistic) และได้มีการแพร่หลายอยู่ในหลายประเทศ และเริ่มต้นที่ประเทศไทยเมื่อปี 2002 (ศูนย์ฝึกอบรมงานอภิบาลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์. 2548: 1)

โปรแกรมการศึกษาอบรม (Supervised Pastoral Education) เป็นกระบวนการเรียนรู้งานด้านการอภิบาลโดยอาศัยประสบการณ์และการรักษาดูแลด้านจิตใจ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรม จะได้รับการท้าทายให้พบปะกับผู้ป่วย ผู้ที่อยู่ในภาวะวิกฤติ และผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยผ่านทาง การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมง การทำรายงานด้านเอกสาร การสัมมนา การมอบให้อยู่ภายใต้การแนะนำของผู้ให้คำปรึกษาจากนั้นผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้โดยการอธิบาย วิเคราะห์ ประเมินและทบทวนตนเอง ภายใต้กระบวนการและคำแนะนำทั้งในรูปแบบกลุ่ม และเป็นรายบุคคล โดย การศึกษาอบรมด้านงานอภิบาลเป็นโปรแกรมการอบรมที่เน้นในการศึกษาจากประสบการณ์ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ โดยผู้ที่เข้ารับการอบรมจะต้องมีส่วนร่วมในงานอภิบาล และการไตร่ตรองถึงประสบการณ์ซึ่งได้รับจากผู้ให้คำปรึกษา และเพื่อนๆ สมาชิกในกลุ่ม

### วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

ในการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาลในโรงพยาบาลจะมีการนำเสนอการเรียนรู้อบรมประสบการณ์ภายใต้การดูแลเชิงอภิบาล และในบริบทของกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการสำรวจ และประเมินผลตนเองในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ศูนย์ฝึกอบรมงานอภิบาลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์. 2548: 3)

1. เอกลักษณ์เชิงอภิบาล และเอกลักษณ์ส่วนบุคคล
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของการดูแลเชิงอภิบาล
3. การปฏิบัติงานเชิงอภิบาล
4. สัมพันธภาพกับจรรยาบรรณของวิชาชีพอื่น
5. สามารถคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในแง่เทววิทยา

6. สามารถถ่ายทอดความเชื่ออย่างมีความหมาย
7. มีสัมพันธภาพเชิงปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
8. สร้างทัศนคติและค่านิยมจากกระบวนการที่เติบโต เรียนรู้ เชื่อมโยง และสื่อสารได้
9. มีมุมมองใหม่เกี่ยวกับชีวิต
10. สามารถบูรณาการประสบการณ์และความรู้ของตนเข้ากับกรอบ หรือข้ออ้างอิงภายในสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเอง และภายในผู้อื่น

### กระบวนการในการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

#### 1. การให้ความรู้ และแนวปฏิบัติ

ในกระบวนการให้การศึกษอบรม ในขั้นตอนแรกจะเป็นการให้ความรู้ในด้านพื้นฐาน ทางด้านการพยาบาล เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าถึงหลักในการให้การรักษของแพทย์พยาบาล และในเรื่องของการปฏิบัติตัวในการเยี่ยมผู้ป่วย

การอภิบาลผู้ป่วย (Ballinger. 1984 : 74)

#### คุณสมบัติของผู้อภิบาล

- 1) มีความรู้สึกไวต่อความหวัง ความกลัว ความเครียด ความต้องการของผู้ป่วย เข้าใจสถานการณ์ของผู้ป่วย
- 2) มีสัมพันธภาพกับผู้ป่วยตามสภาพความเป็นจริง (ไม่ใช่มาจากการตัดสินส่วนตัว) เป็นอิสระจากอคติ ไม่มีทัศนคติที่จะตัดสินต่อผู้ป่วย ยอมรับผู้ป่วยตามที่เป็นจริง
- 3) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นเป็นมิตร เข้าใจ ให้ความสบายใจ มีบุคลิกที่มีบูรณาการ และเป็นอิสระจากความรู้สึกขัดแย้งส่วนตัว
- 4) บูรณาการส่วนตัวต้องอยู่เหนือการตีเตียน มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อเรื่องทั้งหมดที่ต้องเก็บเป็นความลับ
- 5) แรงจูงใจของการเยี่ยมอยู่ที่ความปรารถนาที่จะส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ป่วย เป็นอิสระจากระบบอุปถัมภ์ การไม่เห็นแก่ตัว หรือการแต่เพียงทำตามหน้าที่เท่านั้น
- 6) การปรากฏตัวด้วยท่าทีที่น่าพึงพอใจด้วยการแต่งกาย การแสดงสีหน้า น้ำเสียง ท่าทาง การสัมผัส การทักทาย การมีกาลเทศะ มีมารยาท และสุขอนามัยส่วนตัว
- 7) มีสุขภาพจิตที่ดี คือ การผ่อนคลาย ความสงบใจ ความยินดี ความรื่นรมย์ การให้กำลังใจ หลีกเลียงความไม่มั่นใจ ความตึงเครียด ความกลัว ความสนใจในเรื่องความตาย หรือสิ่งที่ไม่รื่นรมย์ ความรู้สึกขยะแขยง แนวคิดเรื่องความตาย



### สัมพันธภาพที่มีต่อโรงพยาบาล

- 1) ปฏิบัติตามกฎระเบียบและต่อบุคลากรของโรงพยาบาล ไปเยี่ยมผู้ป่วยในเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้ป่วย และบุคลากรของโรงพยาบาล
- 2) ทำความรู้จักกับบุคลากรของโรงพยาบาล
- 3) ปรึกษาหารือกับพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วย เพื่อการเยี่ยมเยียนผู้ป่วยจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเมื่ออยู่ข้างเตียงผู้ป่วย

- 1) ศึกษาสถานการณ์ก่อนเข้าไปห้องพักของผู้ป่วย เพื่อดูว่า
  1. ผู้ป่วยกำลังได้รับการรักษาอยู่ไหม
  2. ผู้ป่วยกำลังหลับอยู่ไหม
  3. ผู้ป่วย “มีธรรมเนียมปฏิบัติพิเศษ” อะไรไหม
  4. มีคนอื่นกำลังเยี่ยมผู้ป่วยอยู่ไหม
  5. อุปกรณ์อะไรที่ติดอยู่กับเตียงไหม
  6. ท่านต้องสังเกตและ “ระมัดระวังหรือป้องกัน” อะไรไว้ก่อนไหม
- 2) ให้ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางของการเอาใจใส่
- 3) จำไว้ว่า ผู้ป่วยเป็นเจ้าของบ้าน ท่านเป็นแขก แต่อย่าทำให้ผู้ป่วยเหนื่อยจนหมดแรงในขณะที่ต้องให้การเอาใจใส่ต้อนรับท่าน
- 4) ยืนหรือนั่งในที่ที่ผู้ป่วยเห็นท่านได้ง่าย
- 5) อย่าเขย่าเตียง หรือนั่งบนเตียง ถ้าท่านไปเยี่ยมด้วยกัน 2 คน ท่านควรอยู่ด้านเดียวกัน
- 6) ใช้เวลาเยี่ยมระยะสั้น ไม่ควรนานเกิน 15 นาที
- 7) หลีกเลี่ยงการพูดถึงความเจ็บปวดของตนเอง หรือของคนอื่นที่มีอาการคล้ายคลึงกับผู้ป่วย
- 8) อย่าพูดตลกเกี่ยวกับเรื่องการนอนพักอยู่ในโรงพยาบาล และอย่าบอกผู้ป่วยว่าเขาอยู่ในสภาพอย่างไร
- 9) คุณารมณ์ของผู้ป่วยและปรับระดับให้เข้ากับสภาพนั้นและตอบสนองด้วยท่าที่เหมาะสมที่สุด
- 10) อย่าพูดมากเกินไป การฟัง และการรักษาความเงียบ และการผ่อนคลายเป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสได้
- 11) อย่าขอโทษที่ไม่ได้มาก่อนเวลา อย่า “ซักค่าน” ผู้ป่วยโดยไม่จำเป็น

## 2. การนำความรู้ไปใช้

เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับผลการฝึกอบรมจากโปรแกรม ไปใช้ โดยผ่านการการเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การบันทึกปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ โดย ผู้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะได้รับหน้าที่ในระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมง การทำรายงานด้านเอกสาร

## 3. การเข้าร่วมสัมมนากลุ่ม

ในกระบวนการอบรมจะประกอบไปด้วยการสัมมนากลุ่ม เป็นการนำเอาประสบการณ์ที่สมาชิกได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในระหว่างโปรแกรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มาใช้เป็นประเด็นในการอภิปราย โดยสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมในการอภิปราย และให้คำแนะนำกับสมาชิกคนอื่นๆ ร่วมกับผู้อื่น

## 3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

### 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

จูเซียส(Jucius. 1981: 65) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัดทางธรรมชาติ (aptitude) ทักษะ (skill) หรือความชำนาญ ความสามารถ (ability) ของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

สก๊อต และมิทเชล (Scott; & Mitchell. 1974: 101) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

ฟิลิปโป (Filipo. 1971: 194) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้และทักษะ

วิจิตร อวระกุล (2537: 30-31) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมชาติ กิจยรรยง (2537: 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการในการเรียน การสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

ฐิระ ประवालพฤษ (2538: 4) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

โกลด์สไตน์ (ชูชัย สมितिไกร. 2548: 5; อ้างอิงจาก Goldstein, I.L. 1993) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ(skill) ความสามารถ(ability) และเจตคติ(attitude) ของบุคคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### 3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เปรี๊ยะ กุมุท (2520: 24-25) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ของคนที่เข้ารับการอบรม ถ้าคนเรารู้แล้วเขาจะต้องไม่ใช่คนเดิม เขาจะต้องเปลี่ยนไป สิ่งที่เขาจะเปลี่ยนไปคือ พฤติกรรมของเขานั้นเอง พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่นั้นมี 3 ด้านด้วยกันคือ

1. การเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรู้ (Cognitive Domain)
2. การเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความคิด (Affective Domain)
3. การเปลี่ยนพฤติกรรมด้านทักษะหรือการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

วิชัย วงศ์สุวรรณ (2534: 20-21) ได้สรุปวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ รวมทั้งเทคนิควิทยาการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
4. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อเพื่อร่วมงาน และต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กร รวมทั้งให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
5. เพื่อให้ทราบ และเข้าใจนโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร หรือหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับ วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสาร สายการบังคับบัญชา สิทธิ และประโยชน์ที่จะได้รับ
6. เพื่อนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ได้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ สามารถวินิจฉัย และแก้ปัญหาต่างๆได้ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมกว้างขวาง และทันเหตุการณ์
7. เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในด้านการประสานงานต่อไปในอนาคต

วิจิตร อาวะกุล (2537: 30-31) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความหมาย 4 นัยด้วยกัน คือ

1. การอบรมเป็นวิธีการที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. คนก่อนได้รับการอบรมกับคนหลังจากได้รับการอบรม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่มากนัก
3. ถ้าก่อนกับหลังการอบรม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเลย ก็แสดงว่าผู้นั้นยังไม่ได้รับการอบรม หรือกระบวนการอบรมไม่บังเกิดผล
4. ถ้าต้องการเพิ่มเติมความสามารถหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ก็ทำได้โดยการฝึกอบรม

เวกซ์เลย์ และ ลาเทม (ซูซีย์ สมิทธิไกร. 2548: 5; อ้างอิงจาก Wexley, K.N.; & Latham, G.P. 1991) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคคลากรในองค์การมีจุดประสงค์สามประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้การกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชีลูกน้อง เป็นต้น
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งจะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นอาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานที่ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

### 3.3 ประเภทของการฝึกอบรม

อุทัย หิรัญโต (2531: 111-113) แบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดตัวบุคคลากรเป็นหลักพิจารณา อาจแบ่งได้ 4 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เข้าทำงานใหม่ เรียกว่า การปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation)
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On-the job Training)
3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา

#### 4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร

ชูชัย สมितिไกร (2548: 7-10) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างได้ ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house training) การฝึกอบรมแบบนี้ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มาเป็นวิทยากร

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่ องค์กรจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรือ อาจจะเป็นส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอา ใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหา เกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน (Off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้ จะเรียนรู้สิ่งต่างๆในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้ เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นใน ตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical skills training) คือการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills training) คือการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบ ในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (Employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training) คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กร โดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร อาทิ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์กร (Organizational development) เป็นต้น

### 3.4 เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม

แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (กุลธน ธนาพงศธร. 2530: 95 - 96. อ้างอิงจาก U.S. Civil Service Commission) ได้กำหนดประเภทไว้ดังต่อไปนี้

1. วิธีการบอกกล่าว (Telling method) เป็นวิธีการฝึกอบรมซึ่งผู้ฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ผู้รับการอบรม

2. วิธีการกระทำ (Doing method) เป็นวิธีการฝึกอบรมซึ่งผู้รับการอบรมมีบทบาทอย่างมาก โดยจะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง ภายใต้การแนะนำดูแลของวิทยากร

3. วิธีการแสดง (Showing method) เป็นวิธีการฝึกอบรมซึ่งแสดงให้เห็นให้ผู้รับการอบรมได้เห็นถึงสภาพการณ์จริงหรือคล้ายจริง โดยผู้แสดงอาจจะเป็นผู้รับการอบรมหรือบุคคลอื่นก็ได้ ส่วนผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้อธิบายถึงวัตถุประสงค์และสรุปกิจกรรม

เครือข่าย ลี มอริซาด (2531) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภทคือ

1. วิธีการที่มีวิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นคณะ เป็นต้น

2. วิธีการที่มีผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต เป็นต้น

3. วิธีการที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสอนโดยใช้โปรแกรมการเรียน เป็นต้น

4. วิธีการที่ใช้สื่อทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ การสอนโดยใช้สไลด์/เทป เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2548: 175-193) ประเภทของวิธีการฝึกอบรม จำแนกโดยยึดวัตถุประสงค์ และลักษณะการเรียนรู้ มี 6 ประเภทคือ

### 1. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม

1.1 การบรรยาย (Lecture) คือการบรรยายสาระความรู้ต่าง ๆ โดยวิทยากรเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way communication) จากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม ดังนั้นวิทยากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการฝึกอบรม วิทยากรจะเป็นผู้จัดเตรียมเนื้อหาสำหรับการบรรยาย รวมทั้งสื่อที่ใช้ประกอบการบรรยาย เช่น แผ่นใส สไลด์ รูปภาพ เป็นต้น

1.2 การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) คือการแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อยๆ จำนวนตั้งแต่ 4-12 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel discussion) คือการอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3-5 คน โดยมีพิธีกร (Moderator) เป็นผู้ดำเนินรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะอภิปรายประเด็นต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมซักถามปัญหาได้ โดยปกติแล้ว การอภิปรายมักใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง และมักแบ่งการอภิปรายออกเป็นสองรอบ

1.4 การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด การวิพากษ์วิจารณ์หรือการตัดสินคุณค่าใดๆ

1.5 ทัศนศึกษา (Field trip) คือ การนำผู้รับการอบรมไปชมการทำงานหรือสถานที่จริง โดยมีการบรรยายสรุปประกอบการชมด้วย

### 2. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

2.1 โปรแกรมการเรียนด้วยตนเอง (Programmed instruction) คือแบบเรียนสำหรับการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาตามลำดับที่ได้จัดวางไว้เรียบร้อยแล้ว ระหว่างการเรียน ผู้เรียนจะต้องตอบคำถามต่างๆ ซึ่งได้แทรกอยู่ในแบบเรียนเป็นระยะๆ

2.2 การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-assisted instruction) เป็นการเรียนซึ่งผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆที่จำเป็นสำหรับการเรียนไว้แล้ว

### 3. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะและความสามารถและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม

3.1 การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้เห็นให้ผู้รับอบรมเห็นถึงการปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา

3.2 กลุ่มการฝึกแก้ไขปัญหา (Task force exercise) คือ การมอบหมายให้สมาชิกตั้งแต่ 3-8 คน ร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาให้แก่ที่ประชุม

3.3 กรณีศึกษา (Case studies) คือ การบรรยายถึงสถานการณ์ในรูปแบบของงานเขียน เทปบันทึกเสียง หรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมศึกษาและอภิปราย ภายใต้การแนะนำของวิทยากร

3.4 การจำลองสถานการณ์ (Simulation) คือ แบบฝึกหัดซึ่งจำลองสถานการณ์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะและประยุกต์ความรู้ภายในระยะเวลาอันจำกัดและภายใต้สภาพการณ์ที่ไม่มีความเสี่ยง

3.5 เกมเชิงธุรกิจ (Business games) คือ สถานการณ์จำลองด้านธุรกิจ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมต้องทำการตัดสินใจเป็นระยะๆ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะส่งผลกระทบต่อสภาพการณ์ภายหลัง

3.6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) คือ กิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นมีการอภิปรายและการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร

3.7 การแสดงแบบพฤติกรรม (Behavior modeling) คือ การแสดงแบบพฤติกรรมซึ่งใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็นหรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย

4. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะและความสามารถและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

4.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) คือ การเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญ และลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำของพนักงานเหล่านั้น

4.2 แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual exercise) คือ การมอบหมายงานให้ผู้เรียนแต่ละคนกระทำ เพื่อประยุกต์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์เฉพาะของตนเอง

4.3 การฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง (Machine simulator) คือ การฝึกอบรมโดยอาศัยอุปกรณ์ซึ่งจำลองการทำงานจริงของเครื่องจักรหรือรถยนต์ เช่น เครื่องฝึกบิน เป็นต้น

5. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทัศนคติและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม  
สำหรับวิธีการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และการแสดงแบบพฤติกรรม

6. วิธีการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทัศนคติและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล



วิธีการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training)

### 3.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2537: 16-18) กล่าวว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นเป็นที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นระยะอันยาวนาน ก็คือ

- 1.สนองความต้องการกำลังคน
2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า
3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น
4. ลดความสิ้นเปลือง
5. ลดการขาดลางาน
6. ลดอุบัติเหตุ
7. ลดการลาออกของคณงาน
8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง
9. ถ้าใช้วิธีการฝึกอบรมที่ถูกวิธีการจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพ ผลงาน ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น ความผิดพลาดน้อยลง
10. ความสัมพันธ์กับประชาชนลูกค้าบริการดีขึ้น การบ่น การต่อว่าต่อขานร้องทุกข์ของลูกค้า ฯลฯ น้อยลง เพราะเป็นผลจากการที่พนักงานทำงานดี ผลงานดี ผลผลิตดี เป็นการสร้างความนิยมให้แก่หน่วยงาน บริษัทไปในตัว
11. ลดความสิ้นเปลือง ลดค่าใช้จ่ายที่จะสูญเสียอย่างอื่น
12. ประหยัดเงินที่จะรั่วไหลได้มาก
13. ขจัดปัญหาในการที่ต้องหาจ้างคณงานที่มีฝีมือดีมาทำงาน
14. การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมงานนิเทศให้บรรลุผล
15. ช่วยให้หน่วยงานได้ปรับตัวดีขึ้นให้เข้ากับการผันแปรทางเศรษฐกิจและการค้าใหม่ เทคโนโลยีในปัจจุบัน และที่จะมีมาในอนาคต

สมคิด บางโม (2538: 16) ได้กล่าวว่า การอบรมนอกจากเป็นสิ่งจำเป็นในการแก้ปัญหาภายในองค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนต่างๆ ขององค์กรอย่างเห็นได้ชัดดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
2. ทำให้มีผลผลิตมีคุณภาพสูง
3. พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
4. ทำให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในวิทยาการใหม่ๆ
5. ทำให้ระบบข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น
6. ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
7. พนักงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง

8. ลดอุบัติเหตุในการทำงาน
9. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน
10. เมื่อส่วนต่างๆดังกล่าว มีคุณภาพดี ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงสูงขึ้น

### 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ศิริพันธุ์ มณีรัตน์ (2533) ได้วิจัยเรื่อง “ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย” มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างระบบการฝึกอบรม โดยใช้สื่อประสมใช้ชื่อว่า “แผนศิริพันธุ์” (SIRIPAN PLAN) และเพื่อสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็นเนื้อหา 4 หน่วย สำหรับอบรมพนักงานบริหาร ระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยของธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด โดยแบ่งการอบรมออกเป็น 4 รุ่น จำนวนผู้เข้าอบรม 135 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วรวรรณ กวินทรานุวัฒน์ (2538) ได้ศึกษาการฝึกการสื่อสารกับผู้ป่วยตามรูปแบบของจอยซ์และเซาเวอร์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลสงขลา ซึ่งพบว่านักเรียนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้ป่วยดีขึ้น ทั้งในด้านภาษาถ้อยคำ ภาษาท่าทาง และการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย

ไกรสร ชันทจร(2553: 112) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะทางสังคม ของเด็กและเยาวชนชายผู้กระทำความผิดในศูนย์ฝึก และอบรมเด็ก และเยาวชน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าทักษะทางสังคมของเด็กและเยาวชนชายที่กระทำความผิด ในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน จังหวัด อุบลราชธานี กลุ่มควบคุมก่อนและหลังทดลองมีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

### 4.1 ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamics)

จอห์นสัน (Johnson. 1994: 14) ให้ความหมายว่า กลุ่มสัมพันธ์เป็นการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของกลุ่ม การพัฒนา กลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆ

คมเพชร จัตรศุกกุล (2530: 136) กล่าวว่ากิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การนำประสบการณ์มาวางแผนแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการในสมาชิกแต่ละคน และการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม โดยส่วนรวมมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้ จะทำให้เกิดการพัฒนาการในตัวบุคคลทุกคน

ระวีวรรณ ศรีคร้ามครัน (2541: 15) ให้ความหมายว่า เป็นการศึกษารวมทั้งการฝึก ให้สมาชิกในกลุ่มได้มีประสบการณ์ เข้าใจและมีทักษะการอยู่ร่วมกันในลักษณะของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งเป็นการศึกษา พฤติกรรมของบุคคล ให้เห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน รู้จักแนวทางการพัฒนาของกลุ่มของตนเอง เข้าใจ บทบาทของตนเอง และค่านิยมของสังคมที่ตนอยู่

#### 4.2 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

เบนเนท (Bennett. 1963: 5-9) ได้สรุปจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของกิจกรรมกลุ่มไว้ดังนี้ คือ

1. เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้ทางด้านการศึกษา อาชีพ สังคม และส่วนตัว ได้แก่
  - 1.1 เพื่อการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกเอง
  - 1.2 เพื่อให้ได้มีโอกาสศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม อันจะช่วยให้พฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มเป็นไปในแนวทางที่สังคมยอมรับ
  - 1.3 เพื่อให้รู้จักปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล
  - 1.4 เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อตนเอง พัฒนาความสนใจ ความสามารถ บุคลิกภาพ ลักษณะเด่นของตนเอง การปรับตัวทางสังคมและส่วนตัว
  - 1.5 เพื่อหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่จะส่งเสริมการเรียนรู้
  - 1.6 เพื่อศึกษาถึงเรื่องชีวิตการทำงาน ปัญหาของการปรับตัวต่ออาชีพและความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ
    - 1.7 ช่วยในการเรียนรู้วิธีการที่จะสร้างโครงการและวางแผนการศึกษาและอาชีพในระยะยาวที่เหมาะสม
    - 1.8 ช่วยพัฒนามาตรฐาน ค่านิยมของบุคคล อันจะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกประสบการณ์ในด้านต่างๆของชีวิต และพัฒนาปรัชญาของตนเองได้
2. ก่อให้เกิดผลทางการบำบัดรักษา จากการที่มีโอกาสปลดปล่อยความตึงเครียดทางอารมณ์ ได้มีความเข้าใจ และได้ข้อคิดในปัญหาต่างๆ ของบุคคลมากขึ้น ทั้งศึกษาปัญหาของคนที่คล้ายคลึงกันในบรรยากาศที่อ่อนโยน ผ่อนตาม นำมาแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพ วิถีทางชีวิต และได้วินิจฉัยตนเองและผู้อื่น
3. ช่วยการแนะแนวบุคคลอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพมากกว่าเป็นรายบุคคล
4. ช่วยการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะช่วยให้เข้าใจภูมิหลังและลักษณะทั่วไปของปัญหาต่างๆ

ระวีวรรณ ศรีคร้ามครัน (2541: 15-16) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จะเน้นและส่งเสริม หรือปรับพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มในเรื่องต่อไปนี้

1. ให้สมาชิกกลุ่มมีความคุ้นเคยต่อกัน สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อนที่จะเริ่มทำงาน หรือร่วมงานกันดำเนินงานในลักษณะกลุ่มต่อไป
2. เพื่อเป็นการศึกษาลักษณะนิสัย ปรับพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการรู้จักตนเอง ทำให้สามารถร่วมดำเนินงานกับผู้อื่นในลักษณะกลุ่มหรือดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามมาตรฐานของกลุ่ม หรือค่านิยมของสังคมนั้นๆ ได้
3. ให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ประพฤติ และปฏิบัติตนตามบทบาท รวมทั้งการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความเข้าใจบุคคลอื่น ตลอดจนเห็นความสำคัญของบทบาทที่ตนเองกำลังดำเนินอยู่ ซึ่งจะมีส่วนทำให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบความสำเร็จ
4. เป็นการศึกษามาตรฐานของสังคม แนวคิด และการประพฤติ ปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ หรือเป็นที่นิยมปฏิบัติของบุคคลทั่วไป เพื่อให้สามารถคิดวิเคราะห์วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี ที่ถูกต้อง รวมทั้งศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน และวิธีการแก้ปัญหา
5. เพื่อให้เข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญของการทำงาน หรือการอยู่ร่วมกันในลักษณะกลุ่ม การศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม และการปรับวิถีชีวิตของตนเองในฐานะสมาชิกกลุ่มให้สามารถอยู่ร่วมกันตามมาตรฐานนิยมของสังคมกลุ่มได้
6. ก่อให้เกิดทักษะและแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองในการทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในลักษณะกลุ่ม

#### 4.3 ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในกิจกรรมกลุ่ม

วัตสัน และแฮร์ (Watson; & Hare.1971: 225; citing Watson; & Hare.n.d.) กล่าวว่า กลุ่มที่ใช้จัดกิจกรรมกลุ่มควรมีขนาดไม่ใหญ่มาก และควรมีจำนวน 5 คนเป็นอย่างน้อย แต่บางทีก็อาจกำหนดให้มีจำนวน 12-15 คนก็ได้ เพื่อให้มีขนาดเหมาะสม ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่เกินไป โอกาสที่สมาชิกจะมีส่วนร่วมจะลดน้อยลง อาจทำให้กลุ่มแตกแยกกันง่ายขึ้น

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2531: 26) ได้กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มในการทำงานกลุ่มไม่ควรเกิน 15 คน เพราะในกลุ่มที่มีสมาชิกเกินความจำเป็น สมาชิกจะต้องทำงานซ้ำซ้อนกัน บางคนอาจจะรับผิดชอบทั้งหมด ในขณะที่คนอื่นรู้สึกคับข้องใจที่ไม่มีงานทำในกลุ่ม ไม่มีโอกาสได้ใช้ทักษะที่ตนเองมีอยู่ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสถานการณ์ จุดมุ่งหมายของกลุ่ม แหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือในกลุ่ม และระดับวุฒิภาวะของบุคคลในกลุ่ม

#### 4.4 ประเภทของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ระวีวรรณ ศรีศรีรามครัน (2541: 16-17) แบ่งกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากการเริ่มกิจกรรมกลุ่มนั้น สมาชิกกลุ่มมาจากที่ต่าง ๆ กัน ไม่รู้จักหรือคุ้นเคยกัน กิจกรรมที่เริ่มต้นควรเป็นกิจกรรมที่สร้างความคุ้นเคย โดยการสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง เปิดเผยตนเองให้เป็นที่รู้จักของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้การดำเนินกิจกรรมในเรื่องต่อไปได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่มทุกคนเป็นอย่างดี

2. กิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ หมายถึงกิจกรรมที่เน้นสาระสำคัญ เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ในด้านความรู้เนื้อหาวิชา ทักษะ ทักษะ ค่านิยมของสังคม เพื่อปรับพฤติกรรมของตนเอง หรือสมาชิกกลุ่ม ให้มีความรู้เนื้อหาวิชา และเข้าใจกันมากขึ้น ก่อให้เกิดทักษะและแนวคิดใหม่ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งทำให้มีความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมดีขึ้น เป็นกิจกรรมหลักที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มพูนความรู้เนื้อหาวิชา เข้าใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ในบางครั้งจะสามารถสอดแทรกความรู้ในด้านทัศนคติ จริยธรรมให้แก่สมาชิกกลุ่มได้ด้วย

3. กิจกรรมสนทนาการ เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ให้มีความเป็นกันเอง สนุกสนาน เป็นกิจกรรมที่ผ่อนคลายความเครียด หลังจากที่สมาชิกกลุ่มได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรืออภิปราย ในกิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปแล้ว การนำกิจกรรมสนทนาการมาใช้จะมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มหลังการอภิปราย หรือโต้แย้งกันในเรื่องอื่นมาแล้ว เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน สนุกสนาน ซึ่งกิจกรรมสนทนาการส่วนใหญ่จะเป็นการร่วมร้องเพลงที่สนุกสนาน ไร้ใจ ของสมาชิกในกลุ่ม ร่วมด้วยกิจกรรมที่มีการแสดงออกในด้านการเคลื่อนไหว เช่น การเดินตามจังหวะเพลง รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ เช่น เกม กีฬาอย่างง่าย ๆ ประเภทต่างๆ ที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มสนใจ เข้าร่วมกิจกรรมและเกิดความสนุกสนาน

#### 4.5 ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

สมพงษ์ จิตระดับ (2531: 43-44) ได้เสนอขั้นตอนของกิจกรรมกลุ่มไว้ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นนำ ได้แก่ การเริ่มบทเรียนที่น่าสนใจ การให้คำแนะนำกติกาคำสั่งต่างๆ การแบ่งกลุ่ม การรับมอบหมายงานที่กำหนดให้ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมในขั้นต่อไป เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาทบทวนและซักถามความเข้าใจด้วย

2. ขั้นกิจกรรม ได้แก่ การดำเนินบทบาท และหน้าที่หรือกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย การแยกย้ายตามกลุ่ม การเสนอความคิดเห็น การหาข้อสรุปคำตอบที่ต้องการเสนอผลงานและการแสดงออก

3. ชั้นอภิปราย ได้แก่ การซักถาม การวิพากษ์วิจารณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ และการเสนอแนววิธีการต่างๆ

4. ชั้นสรุปการนำไปใช้ ได้แก่ การประมวลเนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ และความคิดเห็น ใน 2 ลักษณะ คือ สรุปสิ่งที่เรียนรู้ทั้งหมดตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเกิดความคิดรวบยอดเป็นหลักการแนวคิดที่ชัดเจน มีแนวทางข้อเสนอหลายๆด้านที่เป็นประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้

ระวีวรรณ ศรีครามครัน (2541: 19-21) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้สอนบอกชื่อกิจกรรม ซึ่งเป็นข้อความสั้นๆ แต่ให้ความหมายในด้านมนคติของกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในเบื้องต้นของกิจกรรมที่จะดำเนินต่อไป

2. ขั้นดำเนินกิจกรรม ผู้ดำเนินกิจกรรมจะต้องศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในแผนการดำเนินงาน และขั้นตอนต่างๆ รวมทั้งจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่จะสามารถนำมาใช้ได้ทันที เพื่อไม่ให้เสียเวลาในการดำเนินงาน และในระหว่างการดำเนินกิจกรรม ผู้ดำเนินกิจกรรมจะต้องสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ปฏิทิกิริยา ความพอใจ หรือความไม่พอใจ อารมณ์ ความรู้สึก ความร่วมมือกับกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และการให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งผู้ดำเนินกิจกรรมจะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสรุปแนวคิดของกิจกรรมได้

3. การวิเคราะห์ เมื่อการดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้ดำเนินกิจกรรม ควรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และอภิปรายสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินกิจกรรม ผู้ดำเนินกิจกรรมจะต้องช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หรือสมาชิกกลุ่ม รู้จักการวิเคราะห์แนวคิดในด้านต่างๆ และเสนอความคิดเห็นอย่างกว้างขวางโดยการถามคำถามที่เหมาะสม และให้สามารถสรุปแนวคิดตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มได้ การจัดกิจกรรมในขั้นนี้ ผู้ดำเนินกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงพื้นฐานความรู้เดิมของสมาชิกกลุ่ม ลักษณะของกิจกรรม รวมทั้งปรับลักษณะของคำถามให้เหมาะสมกับสมาชิกกลุ่มด้วย

4. ขั้นสรุป ผู้ดำเนินกิจกรรมจะร่วมกับสมาชิกกลุ่มในการสรุปข้อคิดเห็น ประสบการณ์ และสาระสำคัญของกิจกรรม โดยการใช้ร่วมกับอุปกรณ์การสอน เช่น เขียนไว้บนกระดานดำ หรือเครื่องฉายข้ามศีรษะ ซึ่งที่ผู้ดำเนินกิจกรรมอาจจะใช้คำถาม การยกตัวอย่าง หรือการถามนำ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถตอบคำถามตามแนวคิดได้ตรงประเด็นกับจุดมุ่งหมาย หรือแนวคิดของกิจกรรมที่กำหนดไว้

5. การนำไปประยุกต์ใช้ ผู้ดำเนินกิจกรรมควรจะสรุปแนวคิดของกิจกรรม และใช้คำถามเพื่อให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันอภิปรายในการที่จะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ หรือไม่ มีปัญหาอย่างไร และจะร่วมกันเสนอแนวคิดเพื่อแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร หรือสามารถนำแนวคิดจากกิจกรรมนั้นไปใช้ประโยชน์เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือปรับลักษณะนิสัย และพฤติกรรมที่บกพร่องของตนเองและผู้อื่นได้อย่างไร ซึ่งผู้ดำเนิน

กิจกรรมควรจะต้องระมัดระวังในการใช้คำถามให้เหมาะสม ไม่ควรให้เป็นคำถามที่จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา หรือเป็นคำถามที่ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความคับข้องใจขึ้น และควรเป็นคำถามที่เหมาะสมกับระดับความรู้ และลักษณะของสมาชิกกลุ่ม

6. หลังจากการดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้นลง ผู้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ควรจะไต่ถามถึงข้อสังเกต เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการพิจารณาเลือกกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม การจัดทำแผนกิจกรรมไม่ละเอียด หรือปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ไม่เหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม หรือแม้กระทั่งการใช้คำถามของผู้ดำเนินกิจกรรม สิ่งต่างๆเหล่านี้ ถึงแม้ว่าในระหว่างการดำเนินกิจกรรม ผู้ดำเนินกิจกรรมจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์แล้ว แต่ยังคงเป็นปัญหาอยู่ ดังนั้นการจดบันทึกข้อสังเกตต่างๆ จะช่วยให้ผู้จัดทำแผนการดำเนินงานสามารถปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสม และสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างประสบผลสำเร็จในครั้งต่อไป

#### 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ธนัทมน สุขสมัย (2553: 86) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีผลต่อการปรับตัวมีความสามารถในการปรับตัวทั้งโดยรวมและรายด้านคือ ด้านความกังวลเกี่ยวกับตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการเรียน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ศลิษา วิไลนุวัฒน์ (2553: 52) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลของกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อสัมพันธภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา” พบว่า นักเรียนมีสัมพันธภาพกับเพื่อนดีขึ้น หลังจากเข้ากลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่ได้เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ มีสัมพันธภาพกับเพื่อนดีขึ้นมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### แหล่งข้อมูล และกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ นครราชสีมา ที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย จำนวน 50 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ที่ได้ทำแบบสอบถามความรู้ และความสามารถในการอภิบาล แล้วมีความรู้ความสามารถตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทม์ที่ 25 ลงมาจำนวน 12 คน และสมัครใจเข้ารับการอบรมจำนวน 10 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล
2. โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

#### วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

##### วิธีการสร้างเครื่องมือ

##### 1. แบบสอบถามความรู้และความสามารถในการอภิบาล

1.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และความสามารถในการอภิบาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม



1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความรู้และความสามารถในการอภิบาลให้สอดคล้องกับ นิยามศัพท์เฉพาะ กระบวนการในการให้การอบรมให้ครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะ และตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบรายข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) จำนวน 75 ข้อ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ ผศ.ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ ตรวจสอบความถูกต้อง

1.3 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามความรู้และความสามารถในการอภิบาลที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี และเชอร์เมรี่เจมส์ ไสสว่าง ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ พิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ว่าสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 50 ข้อ

1.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความรู้และความสามารถในการอภิบาล ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้วทดสอบด้วย t-test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:165) เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 45 ข้อ

1.5 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามความรู้และความสามารถในการอภิบาล มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .922

1.6 นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นจำนวน 45 ข้อ แล้ว นำไปเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

#### ลักษณะแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล

เป็นแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามมี 2 ลักษณะคือ

ข้อความที่มีความหมายทางบวก การให้คะแนนเป็นดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน

น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
ข้อความที่มีความหมายทางลบ การให้คะแนนเป็นดังนี้			
มากที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

ความรู้พื้นฐานด้านการพยาบาล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ท่านรู้กฎเกณฑ์เบื้องต้นในการพยาบาล					
00. ท่านรู้วิธีที่จะเข้าหาผู้อื่น					
<b>ความรู้ความเข้าใจในผู้ป่วย</b>					
0. ท่านเข้าใจธรรมชาติของผู้ป่วย					
00. ท่านรู้วิธีที่จะเข้าหาผู้ป่วย					
<b>หลักในการอภิบาล</b>					
0. ท่านเข้าใจความหมายของการอภิบาล					
00. ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการอภิบาล					
<b>ความสามารถในการสื่อสาร</b>	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ท่านรับรู้เฉพาะเรื่องที่ตนเองสนใจ					
00. ท่านใช้คำถามอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
<b>ความสามารถในการปรับตัว</b>					
0. ท่านเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบตัว					
00. ท่านมักอ่อนไหวไปตามสถานการณ์					
<b>ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ</b>					
0. ท่านยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ยาก					
00. ท่านเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ					

## เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 5.00-4.21 หมายถึง มีความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 4.20-3.41 หมายถึง มีความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.40-2.61 หมายถึง มีความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 2.60-1.81 หมายถึง มีความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.80-1.00 หมายถึง มีความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลน้อยที่สุด

## 2. การสร้างโปรแกรมการศึกษอบรมด้านการอภิบาล มีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรม
- 1.2 ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการศึกษอบรมด้านการอภิบาลให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและ นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ ผศ.ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ ตรวจสอบความถูกต้อง
- 1.3 ผู้วิจัยนำโปรแกรมการศึกษอบรมด้านการอภิบาลให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี และเชอร์เมรี่เจมส์ ไสสว่าง ผู้อำนวยการฝ่ายอภิบาล โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ตรวจสอบโปรแกรมการศึกษอบรมด้านการอภิบาล พิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และวิธีดำเนินการ จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 1.4 นำโปรแกรมการศึกษอบรมด้านการอภิบาล ที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยใช้เวลาในการทดลอง 2 วัน ตั้งแต่ เวลา 08.00 น. ถึง เวลา 16.00 น.

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ 10 คน ทำแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และเก็บไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (pre-test)
2. การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองด้วยตนเองดังนี้
  - 2.1 กลุ่มทดลอง จะได้รับโปรแกรมการศึกษอบรมด้านการอภิบาล จำนวน 8 ครั้ง เป็นเวลา 2 วัน

ตาราง 1 โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	เวลา( นาที )	ประเด็นสำคัญ
1	10 เมษายน พ.ศ. 2555	09.00 – 10.00	การประชุมพิเศษ สร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงเพื่อให้รู้ วัตถุประสงค์และวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมการ ฝึกอบรม
2	10 เมษายน พ.ศ. 2555	10.15 – 12.00	บรรยาย และอภิปราย เรื่อง “ความรู้ด้านการ พยาบาลเบื้องต้น”
3	10 เมษายน พ.ศ. 2555	13.00 – 14.30	บรรยาย และอภิปราย เรื่อง “ความรู้ความ เข้าใจในผู้ป่วย”
4	10 เมษายน พ.ศ. 2555	14.45 – 16.00	บรรยาย และอภิปราย เรื่อง “หลักการอภิบาล”
5	11 เมษายน พ.ศ. 2555	09.00 – 10.00	การสื่อสารอย่างถูกวิธี
6	11 เมษายน พ.ศ. 2555	10.15 – 12.00	การปรับตัวเข้าหาผู้ป่วย
7	11 เมษายน พ.ศ. 2555	13.00 – 14.30	การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย
8	11 เมษายน พ.ศ. 2555	14.45 -16.00	การปัจฉิมนิเทศ เพื่อสรุปผล

2.2 หลังการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานโรงพยาบาลเซ็นเมรี่ที่ได้เข้าร่วมโปรแกรม ทำแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลฉบับเดิมอีกครั้งแล้วเก็บคะแนนไว้หลังการทดลอง (post-test)

3. ผู้วิจัยนำผลการทดลองก่อนและหลังที่ได้จากการทำแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

## การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยใช้การวิจัยแบบ One Group Pretest – Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 60) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
T1	x	T 2

ความหมายของสัญลักษณ์

- T1 แทน การทดสอบก่อนการทดลอง
- T2 แทน การทดสอบหลังการทดลอง
- X แทน โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบคะแนนของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล โดยใช้ t – test for Dependent Samples

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation)

2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)

### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การทดสอบความแตกต่างของคะแนนความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์แมรี ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาเจตคติในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้ t - test for Dependent Sample



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้พิจารณาใน Distribution
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
T <sub>1</sub>	แทน	คะแนนก่อนการทดลอง
T <sub>2</sub>	แทน	คะแนนหลังการทดลอง

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) ผลการศึกษาระดับความรู้ และความสามารถ ในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ 2) การเปรียบเทียบระดับความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาล ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการการศึกษาอบรมด้านการ อภิบาล

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การศึกษาระดับความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล

ผลการศึกษาระดับความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงระดับความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล

ความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ในด้านการอภิบาล			
1.1 ความรู้พื้นฐานด้านการพยาบาล	3.46	0.80	มาก
1.2 ความเข้าใจในผู้ป่วย	2.53	0.77	น้อย
1.3 หลักในการอภิบาล	2.87	0.86	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.81</b>	<b>ปานกลาง</b>
2. ความสามารถในด้านการอภิบาล			
2.1 ความสามารถด้านการสื่อสาร	2.92	0.84	ปานกลาง
2.2 ความสามารถในการปรับตัว	2.79	0.82	ปานกลาง
2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย	2.66	0.81	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>2.79</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลโดยรวม</b>	<b>2.87</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่มีความรู้ด้านการอภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าความรู้พื้นฐานทางการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ด้านความเข้าใจในผู้ป่วยอยู่ในระดับน้อย และด้านหลักในการอภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความสามารถในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง

### 2. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล

ผลการเปรียบเทียบความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลดังแสดงในตาราง 4



ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลก่อนและหลังเข้าร่วม  
โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล (n = 10)

ความรู้ ความสามารถ ในด้านการอภิบาล	การทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t	p
<b>1. ความรู้ในด้านการอภิบาล</b>						
1.1 ความรู้พื้นฐานด้าน การพยาบาล	ก่อนทดลอง	2.22	0.33	น้อย	16.66	.00
	หลังทดลอง	4.34	0.21	มากที่สุด		
1.2 ความเข้าใจในผู้ป่วย	ก่อนทดลอง	2.12	0.40	น้อย	15.55	.00
	หลังทดลอง	4.50	0.28	มากที่สุด		
1.3 หลักในการอภิบาล	ก่อนทดลอง	2.14	0.28	น้อย	17.32	.00
	หลังทดลอง	4.38	0.35	มากที่สุด		
<b>โดยรวม</b>	<b>ก่อนทดลอง</b>	<b>2.16</b>	<b>0.20</b>	<b>น้อย</b>	<b>25.75</b>	<b>.00</b>
	<b>หลังทดลอง</b>	<b>4.40</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>		
<b>2. ความสามารถในด้านการ อภิบาล</b>						
2.1 ความสามารถด้านการ สื่อสาร	ก่อนทดลอง	2.20	0.23	น้อย	22.39	.00
	หลังทดลอง	4.03	0.17	มาก		
2.2 ความสามารถในการ ปรับตัว	ก่อนทดลอง	2.15	0.20	น้อย	14.18	.00
	หลังทดลอง	3.73	0.23	มาก		
2.3 ความสามารถในการ สร้างสัมพันธภาพกับ ผู้ป่วย	ก่อนทดลอง	2.08	0.29	น้อย	14.34	.00
	หลังทดลอง	3.64	0.19	มาก		
<b>โดยรวม</b>	<b>ก่อนทดลอง</b>	<b>2.14</b>	<b>0.12</b>	<b>น้อย</b>	<b>25.41</b>	<b>.00</b>
	<b>หลังทดลอง</b>	<b>3.80</b>	<b>0.13</b>	<b>มาก</b>		

จากตาราง 4 พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล พนักงานมีการพัฒนาความรู้ในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านความสามารถในด้านการอภิบาล พนักงานมีการพัฒนาความสามารถในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยพร้อมทั้งอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ และได้  
นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาล  
เซนต์เมรี่
2. เปรียบเทียบความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและ  
หลังการเข้าโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

#### สมมติฐานในการวิจัย

หลังเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่จะมี  
ความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลเพิ่มมากขึ้น

#### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ นครราชสีมา  
จำนวน 50 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความรู้ความสามารถในการอภิบาลของพนักงาน  
โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จ.นครราชสีมา ที่ได้ทำแบบสอบถามวัดความรู้ และความสามารถในการ  
อภิบาล แล้วมีความรู้ความสามารถตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา จำนวน 12 คน ที่มีความสมัครใจ  
เข้ารับการอบรมจำนวน 10 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล
2. โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล

## วิธีดำเนินการทดลอง

1. ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่จำนวน 50 คน ทำแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และเก็บไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง(pre-test)

2. การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองด้วยตนเองดังนี้

2.1 กลุ่มทดลอง จะได้รับโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล จำนวน 8 ครั้ง เป็นเวลา 2 วัน

2.2 หลังการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ทำแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลฉบับเดิมอีกครั้งแล้วเก็บคะแนนไว้หลังการทดลอง (post-test)

3. ผู้วิจัยนำผลการทดลองก่อนและหลังที่ได้จากการทำแบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบคะแนนของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล โดยใช้ t – test for Dependent Sample

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หากค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ของแบบสอบถามความรู้ ความสามารถในด้านการอภิบาล โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ได้ค่าอยู่ในระหว่าง 0.2271 ถึง 0.7842 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .2 ขึ้นไป

2.2 หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรู้ความสามารถด้านการอภิบาลโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) โดยรวม เท่ากับ .922

### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การทดสอบความแตกต่างของความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล โดยใช้  $t$ -test for Dependent Samples

#### สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่มีความรู้ด้านการอภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าความรู้พื้นฐานทางการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ด้านความเข้าใจในผู้ป่วยอยู่ในระดับน้อย และด้านหลักในการอภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความสามารถในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความสามารถในด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง
2. หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล พนักงานมีการพัฒนาความรู้ในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านความสามารถในด้านการอภิบาล พนักงานมีการพัฒนาความสามารถในด้านการอภิบาลทั้งโดยรวม และรายด้าน มากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่
  - 1.1 ด้านความรู้ในด้านการอภิบาล พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่มีความรู้พื้นฐานทางการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ด้านความเข้าใจในผู้ป่วยอยู่ในระดับน้อย ด้านหลักในการอภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในด้านความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล พนักงานนั้นมีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอยู่แล้ว ในด้านความเข้าใจผู้ป่วยอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับหน้าที่ของตนเป็นพิเศษ จึงทำให้ขาดความสนใจในตัวของผู้ป่วย และเข้าใจในผู้ป่วยได้น้อย ในด้านหลักการอภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานนั้นมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการอภิบาล แต่ยังไม่รู้ถึงวิธีการปฏิบัติจึงส่งผลให้
  - 1.2. ด้านความสามารถในด้านการอภิบาล พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่มีความสามารถในด้านการสื่อสาร ด้านความสามารถในด้านการปรับตัว และด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ควรได้รับการพัฒนาความสามารถทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้เกิดความสามารถในด้านการอภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการปรับตัวพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งรอบข้างได้บ้าง ดังที่รอยและแอนดริว (Roy; & Andrew, 1991: 33) ได้กล่าวถึงการปรับตัวว่าเป็นพฤติกรรมการตอบสนอง

ของบุคคลเมื่อเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อปรับคงสภาพที่สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ในด้านการสร้างสัมพันธภาพ โดยทั่วไปพนักงานจะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพอยู่เสมอ ซึ่งเป็นดังที่ แชสส์ (วิมล หนองพงษ์. 2538; อ้างอิงจาก Sasse. 1975) ได้กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมิได้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติ สัมพันธภาพจะเจริญ หรือมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับบุคคล และความสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาความรู้สึก และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล พนักงานมีความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนด ที่เป็นเช่นนี้ แสดงว่าโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาลของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ได้ ทั้งนี้เพราะการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลในครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อจะพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นไปตามที่ ฐิระ ประवाल พฤษ (2538: 4) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็น กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาล(Supervised Pastoral Education) จึงเป็นโปรแกรมเพื่อ พัฒนาคุณสมบัติในด้านความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาล ซึ่งจัดในรูปแบบของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่มุ่งเน้นทักษะในด้านการสื่อสาร การปรับตัว และการสร้างสัมพันธภาพ

เมื่อนำข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาล พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาล ก็เพราะว่า ในโปรแกรมการศึกษาอบรมนั้น ได้จัดให้มีการฝึกฝนทักษะในด้านการสื่อสาร(การอบรมครั้งที่ 5) การฝึกทักษะการปรับตัว(การอบรมครั้งที่ 6) และการฝึกฝนการสร้างสัมพันธภาพ(การอบรมครั้งที่ 7) ซึ่งเป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อการอภิบาล และการฝึกฝนทักษะดังกล่าว โดยผ่านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์นั้นได้ช่วยให้พนักงานได้เห็นตัวอย่างของสมาชิกในกลุ่ม และเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ระวีวรรณ ศรีศรีรัมย์ (2541: 15) ได้กล่าวถึงกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มได้มีประสบการณ์ เข้าใจและมีทักษะการอยู่ร่วมกันในลักษณะของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รู้จักแนวทางการพัฒนาตนเองของตนเอง เข้าใจบทบาทของตนเอง และค่านิยมของสังคมที่ตนอยู่เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นผลให้โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลเป็นไปตามสมมติฐานคือ หลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาลเพิ่มมากขึ้น

ผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรสร ชันทจร (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะทางสังคม ของเด็กและเยาวชนชายผู้กระทำความผิดในศูนย์ฝึก และอบรมเด็ก และเยาวชน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าทักษะทางสังคมของเด็กและเยาวชนชายที่

กระทำความผิด ในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน จังหวัด อุบลราชธานี กลุ่มควบคุมก่อนและหลังทดลองมีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การพัฒนาความสามารถในด้านการปรับตัวมีความสอดคล้องกับ ธนัทมน สุขสมัย (2553: 86) ได้เปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวของนักเรียนระหว่างก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม เท่ากับ 3.52 และ 4.55 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มนักเรียนมีความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น จากการประเมินความสามารถในการปรับตัวก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม เท่ากับ 1.03 (Meandifference = 1.03) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในด้านการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารสอดคล้องกับ มานิตย์ อุ้นเรือน (2534: 46) ได้เปรียบเทียบการสื่อสารระหว่างบุคคลของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อน และหลังการฝึกการสื่อสารระหว่างบุคคล พบว่า นักเรียนมีการสื่อสารระหว่างบุคคลดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในด้านการพัฒนาด้านการสร้างสัมพันธภาพ จากการอบรมในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 7 พบว่าพนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรม สามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนๆ สมาชิกในกลุ่ม ได้อย่างดี และมีการพัฒนาไปสู่บุคคลอื่นๆ ต่อไป เนื่องจากได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สลิษา วิไลวัฒน์ (2552 : 52) ได้ศึกษาพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลอง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนดีขึ้นหลังจากได้เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่ ทิศนา แคมมณี(2554:200) กล่าวว่า การฝึกฝนในลักษณะกลุ่มสัมพันธ์ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้สามารถอยู่ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ควรมีการติดตามผลตามหลัง 1 เดือน ว่าหลังจากจัดโปรแกรมการศึกษาอบรมในด้านการอภิบาลแล้วพนักงานมีการพัฒนาตนเองในด้านการอภิบาลเป็นอย่างไร

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีระยะเวลาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีการฝึกปฏิบัติเพื่อมีความเชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในทักษะต่างๆ มากขึ้น



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2549). กระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). บุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ไกรสร ชันทจร. (2553). ผลของโปรแกรมพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กและเยาวชนชาย  
ผู้กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จังหวัดอุบลราชธานี.  
สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- คมเพชร ฉัตรศุกกุล. (2530). กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและ  
จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เครีวัลย์ ลีมอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา :  
แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ:  
สยามศิลป์.
- จันทนา นนทิก. (2533). การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน  
โดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จีน แบรี่. , (2538). คู่มือการฝึกทักษะให้การปรึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา สุนทรวิภาต. (2549). การสร้างแบบวัดลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นพยาบาล.  
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ ประवालพฤษ์. (2538). การพัฒนาบุคลากร. ตำรา-เอกสารวิชาการ ฉบับที่ 83. หน่วย  
ศึกษานิตเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจจุบัน. (2524). รายงานการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์  
ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิสนา แคมมณี. (2522). คู่มือการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนัทมน สุขสมัย (2553). ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา  
ปีที่ 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. ( จิตวิทยาการแนะแนว ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- นิภา นิธยานน. (2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.**  
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นางพะงา ลีมสุวรรณ. (2542). **เลี้ยงลูกถูกวิธีชีวิตเป็นสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมตอินโฟ จี.ดี.  
 นวลศิริ เปาโลहित. (2528). **พัฒนาทางอาชีพ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แสงจันทร์.
- บรรจง สันติสุขนิรันดร์. **เอกสารประกอบการสอนวิชา เทววิทยาการอภิบาล. หลักสูตร**  
 ศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทววิทยา วิทยาลัยแสงธรรม.
- ประเทือง ภูมิภักตรคม. (2540). **การปรับพฤติกรรม : ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 1.  
 นครสวรรค์: สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.
- เป็รื่อง กุ่มทุ. (2520). **เทคนิคการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2543). **ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา Theories and techniques  
 of counseling.** กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร.
- พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย (2532). **ฉบับราชบัณฑิตสถาน.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์  
 พรินติ้ง กรุ๊ป.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ:  
 โรงพิมพ์เจริญผล.
- พรพีไล ตันติลีปกร. (2546). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพ  
 ในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
 กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).** กรุงเทพฯ:  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไผยอง มนिरาช. (2550). **งานอภิบาลและแพร่ธรรมของฆราวาสไทย. ธรรมรักษ์การพิมพ์ ราชบุรี:**  
 มกรพันธ์ จุฑะรสก. (2551). **การคิดอย่างเป็นระบบ. โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบัน  
 พระบรมราชชนก กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.**
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ:  
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2544). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.** กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). **การฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย ธรรมศิลป์. (2527). **การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง  
 สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2548). **สุนทรียสนทนา.** กรุงเทพฯ: บริษัทเคล็ดไทย.

- ศลิษา วิไลวัฒน์ (2552). ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียน  
มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา.  
สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพันธ์ มณีรัตน์. (2533). ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อผสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ใน  
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ ศรีประภา. (2548). การเปรียบเทียบผลของการวางเงื่อนไขกลุ่มกับการใช้  
โปรแกรมการช่วยเหลือตนเองเพื่อลดพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงของ  
นักเรียน. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด บางโม. (2539). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. สถาบันราชภัฏพระนคร.  
กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมชาติ กิจรียง. (2537). การจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:  
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิกร อ้อยจินดา. (2543). ผลของการใช้ชุดฝึกอบรมที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานของ  
ข้าราชการและลูกจ้าง คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาดกระบัง. สารนิพนธ์ กศ.ม. ( จิตวิทยาการแนะแนว ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ข
- สุณีย์ ธีรดากร. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. อุตริตติ์: สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุรีย์ ธรรมิกบวร. (2541). การพยาบาลองค์กรร่วมกับศิลปะการพยาบาล. วารสารวิทยาลัย  
พยาบาลบรมราชชนนี 5. กรุงเทพฯ: (1) 13: 16-20.
- สุรางค์ จันทน์เอม .2525. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิตศรีราชาวิทยาลัยการบริหาร  
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2544). จงแล่นเรือออกไปที่ลึก. กรุงเทพฯ:  
พี วาย พรินติ้ง.
- สำนักงานสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2000). ทิศทางงานอภิบาล คริสตศักราช  
2000. กรุงเทพฯ:
- อุดมพร ตันตนะรัตน์. (2531). ความคาดหวังด้านอาชีพของเด็กในทัศนะของผู้ปกครองและ  
เด็กหมู่บ้านอพยพโครงการเชื่อมเขี้ยวหลาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศูนย์ฝึกอบรมงานอภิบาลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์. (2548). เอกสารประกอบการศึกษาอบรม  
ด้านการอภิบาล. กรุงเทพฯ:

Baruch, D. (1968). **New Ways in Discipline**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Benton.D.A. (1998). **Applied Human Relation : An Organizational and Skill Development Approach**. 6th edition. New Jersey: Prentice Hall.

Blair, Glenn Myers. (1968). **Educational Psychology**. The Macmillan Company, New York:  
and college success factors. n.p.: Texas Tech University. Retrieved August

Bohm, D. (1996). **On dialogue**. London: Routledge.

Brashears, Todd; & Baker, Matt. (2001). **The relationship between individual talents**.

Breckenridge, Marian Edgar. (1955). **Child Development**. Philadelphia, W.B. Saungers  
Company.

Capra, F. (1996). **The web of life A new synthesis of mind and matter**. London:  
Flamingo.

Carrell, M.R.; & Kuzmits , F.E. (1983). **Personnel : Human resource management**. 2nd  
ed. Columbus: Merrill Publishing Company.

Carkhuff, Robert r. (1978), et al. **The Art of Helping**. Second ed. Massachusetts : Human  
Resource Development Press,

Dillon, J.T. (1990). **The Practice of Questioning**. London: Routledge.

Dossey, B.M and Babara,M. (2003). **Holistic nursing practice**. In B.M. Dossey, L. Keegan  
and C.E. Guzzetta (Eds) *Holistic Nursing a handbook for practice*. 3rd edition.  
Boston: Jones and Bartlett publishers

Dugger, James A. **“A study of Mecausable Personal Factors of Leaders and Non-  
Leaders Among University Woman”**, Dessertation Abstract. 30: 1817 A,

Gamble, Teri Kwal and Gamble, Michael. (1990). **Communication Work**. Third ed.  
New York: McGraw-Hill, Inc.

Hotgett, R. M. and Hegar,K. W. (2005). **Modern Human Relations at work**. 9th edition.  
United State of America: Thomson-West Eagan.

Johnson, David W. (1997). **Reaching Out : Interpersonal Effectiveness and Self-  
Actualization**. Sixth ed. Boston: Allyn and Bacon.

Dalton, M., Hoyle, D.G.; & Watts,M. W. (2000). **South-Western Human Relations**. 2<sup>nd</sup>  
editon. United State of America: South-Western Education Publishing.

Robert C. Dykstra (ed.) (2005) **“Images of Pastoral Care”**. Atlanta, Chalice Press,

แปลโดย สุจินดา-วิรุพห์ จิตต์ปราชญ์ชัย

Roy, S. C.; & Andrew, H. A. (1991). **The Roy’s adaptation model**. San Mateo,

CA: Appleton; & Lange.







ภาคผนวก ก

1. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
2. อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ

## อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

3. เซอร์เมรี่เจมส์ ไสสว่าง

ผู้อำนวยการฝ่ายอภิบาล  
โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จ.นครราชสีมา



**ภาคผนวก ข**

- 1. แบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล**
- 2. โปรแกรมการศึกษาอบรมการอภิบาล**



## แบบสอบถามความรู้ และความสามารถในด้านการอภิบาล

### คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดที่ต้องการทราบถึงความรู้ และความสามารถในการอภิบาล โดยให้สมาชิกอ่านทุกข้อและตอบตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ในข้อความแต่ละข้อที่ท่านเลือก โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

ความรู้พื้นฐานด้านการพยาบาล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้กฎเกณฑ์เบื้องต้นในการพยาบาล					
2. ท่านรู้วิธีการดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้อง					
3. ท่านรู้วิธีปฏิบัติต่อผู้ป่วยประเภทต่างๆ					
4. ท่านเข้าใจความหมายของคำศัพท์ทางการแพทย์					
5. ท่านรู้วิธีป้องกันตนเองจากเชื้อโรคต่างๆ					
<b>ความรู้ ความเข้าใจในผู้ป่วย</b>					
6. ท่านเข้าใจธรรมชาติของผู้ป่วย					
7. ท่านรู้วิธีที่จะเข้าหาผู้อื่น					
8. ท่านมีความรู้ และเข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล					
9. ท่านเข้าใจเรื่องความต้องการของผู้ป่วย					
10. ท่านเข้าใจถึงสภาพจิตใจของผู้ป่วย					
<b>หลักในด้านการอภิบาล</b>					
11. ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการอภิบาล					
12. ท่านเข้าใจความหมายของการอภิบาล					
13. ท่านมีความรู้ในเรื่องการสื่อสาร					
14. ท่านรู้วิธีการสื่อสารอย่างถูกต้อง					
15. ท่านมีความรู้และเข้าใจในวิธีการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล					
<b>ความสามารถในการสื่อสาร</b>					
16. ท่านรับรู้เฉพาะเรื่องของตนเองสนใจ					

17. ท่านใช้คำถามอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์				
18. ท่านฟังผู้ป่วยอย่างตั้งใจเสมอ				
19. ท่านสามารถให้ข้อมูลด้านสุขภาพได้อย่างถูกต้อง				
20. ท่านไม่สามารถจับประเด็นในการสนทนาได้				
21. ท่านเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละคน				
22. ท่านรับรู้ถึงความต้องการของผู้ป่วยได้				
23. ความคิดของท่านถูกต้องที่สุดในการสนทนา				
24. ท่านมีทัศนคติที่ดีกับผู้ป่วยทุกคน				
25. ท่านให้ความสำคัญกับภาษากาย หรือภาษาท่าทางของผู้ป่วย				
<b>ความสามารถในการปรับตัว</b>				
26. ท่านเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบตัว				
27. ท่านมักอ่อนไหวไปตามสถานการณ์				
28. ท่านเตรียมพร้อมเสมอสำหรับสถานการณ์ต่างๆ				
29. ท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง				
30. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ไปตามสถานการณ์				
31. ท่านควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้				
32. ท่านรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่นได้ง่าย				
33. ท่านจัดการกับปัญหาของตนเองได้ยาก				
34. ท่านยอมรับความผิดพลาดของตนเอง				
35. ท่านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด				
<b>ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ</b>				
36. ท่านยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ยาก				
37. ท่านเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ				
38. ท่านมีอิทธิพลที่ดี				
39. ท่านมองโลกในแง่ดีเสมอ				
40. ท่านมองและเข้าใจบุคคลจากภายนอก				
41. ท่านรู้สึกลำบากเมื่อต้องเผชิญหน้ากับคนที่ไม่รู้จัก				
42. ท่านให้เกียรติ และยอมรับผู้อื่นเสมอ				
43. ท่านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้น้อย				
44. ท่านแสดงออกถึงความจริงใจตลอดเวลา				
45. ท่านคิดว่าตนเองสำคัญที่สุดเสมอ				

## โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาล

โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาล ที่ใช้กับกลุ่มทดลองตามวัน และเวลาที่กำหนดไว้ คือ จำนวน 8 ครั้ง ตั้งแต่เวลาประมาณ 08.30 – 16.30 น. ในเดือน เมษายน 2555 โดยมีโปรแกรมการเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้

- |            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| ครั้งที่ 1 | ปฐมนิเทศ                              |
| ครั้งที่ 2 | ความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล            |
| ครั้งที่ 3 | ความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของผู้ป่วย |
| ครั้งที่ 4 | ความรู้เกี่ยวกับการอภิบาล             |
| ครั้งที่ 5 | ทักษะการสื่อสาร                       |
| ครั้งที่ 6 | ทักษะการปรับตัว                       |
| ครั้งที่ 7 | การสร้างสัมพันธภาพ                    |
| ครั้งที่ 8 | ปัจฉิมนิเทศ                           |

## โปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาลครั้งที่ 1

หัวข้อ            ปฐมนิเทศ

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกลุ่มกับนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
2. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและสร้างความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม
3. เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องจุดมุ่งหมาย กฎ ระเบียบ และประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาล

### แนวคิดสำคัญ

1. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกกลุ่ม ก่อให้เกิดความเป็นกันเอง ไว้วางใจ และเชื่อใจ ในการเข้าร่วมโปรแกรม
2. บรรยากาศที่ดีในกลุ่ม ก่อให้เกิดความสบายใจ ไม่มีความกดดันในการเข้าร่วมโปรแกรม
4. สมาชิกในกลุ่มทำความรู้จักกัน และมีความสนิทสนมกัน

เทคนิคที่ใช้      กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

เวลา                60 นาที

อุปกรณ์           ตารางความทรงจำ

### วิธีดำเนินการ

1. ผู้นำกลุ่มทักทายแนะนำตนเอง เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เข้าร่วมโปรแกรม
2. กิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างสัมพันธภาพ
3. บอกวัตถุประสงค์ของการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาล

**กิจกรรม**                      **ตารางความทรงจำ**

**อุปกรณ์**                      แบบฟอร์มตารางความทรงจำ

**กระบวนการ**

1. ให้สมาชิกแต่ละคนออกมาแนะนำตัวเองในประเด็น
  - ชื่อ – สกุล
  - สิ่งที่ชอบ
  - สิ่งที่ไม่ชอบ
  - สิ่งประทับใจ
2. สมาชิกคนอื่นบันทึกชื่อและรายการของเพื่อนลงในแบบฟอร์มตารางความทรงจำ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ (1 ช่องแทน 1 คน)

ตารางความทรงจำ		ชื่อ.....

3. เมื่อสมาชิกทุกคนแนะนำตัวจนหมด ผู้วิจัย สุ่มเลือกแบบฟอร์มมา 1 ชุด พร้อมเลือกบุคคลมาถามถึงรายละเอียดของเพื่อนแต่ละคน จนเหมาะสมแล้วเลือกบุคคลอื่นๆ ต่อไป
4. ผู้วิจัยสรุป การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

## โปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาลครั้งที่ 2

**หัวข้อ**                    ความรู้เบื้องต้นทางการพยาบาล

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวต่อผู้ป่วย
2. เพื่อแนะนำวิธีการป้องกันตนเองจากการแพร่กระจายเชื้อโรค
3. เพื่อให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพยาบาล

### แนวคิดที่สำคัญ

1. การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค ทั้งจากผู้ป่วยสู่ผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้ป่วยสู่ผู้ป่วย
2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมรู้ถึงกฎระเบียบ และปฏิบัติตัวต่อผู้ป่วยอย่างถูกวิธี

**เทคนิคที่ใช้**            การบรรยาย  
                                  การสาธิต

**ระยะเวลา**            60 นาที

### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. วิทยากรบรรยายเรื่องป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
2. สาธิตการล้างมือ วิธีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้ออย่างง่าย
3. ให้ผู้ร่วมโปรแกรมอภิปรายโดยใช้ประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรม

## ภาพแสดงการล้างมืออย่างถูกวิธี



### โปรแกรมการศึกษาอบรมด้านงานอภิบาล ครั้งที่ 3

**หัวข้อ** ความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติ และความต้องการของผู้ป่วย

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวของผู้ป่วย
2. เพื่อทราบทัศนคติของผู้ป่วยที่มีต่อความเจ็บป่วย

#### แนวคิดที่สำคัญ

1. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถเข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย
2. การเข้าถึงความรู้สึกของผู้ป่วยช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับโรคที่เป็นอยู่

**เทคนิคที่ใช้** การอภิปราย  
การบรรยาย  
กรณีศึกษา

**ระยะเวลา** 60 นาที

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. วิทยากรบรรยายเรื่องธรรมชาติ และความต้องการของผู้ป่วย
2. ให้ผู้ร่วมโปรแกรมศึกษากรณีศึกษาที่กำหนดให้
3. อภิปรายในเรื่องความต้องการของผู้ป่วยตาม กรณีศึกษาที่กำหนดให้



### ตัวอย่างกรณีศึกษาที่ใช้ในการอภิปราย

1. ผู้ป่วยชาย อายุประมาณ 34 ปี ประกอบอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว เข้ารับการรักษาเนื่องจากประสบอุบัติเหตุ ขาหักต้องเข้ารับการผ่าตัด และต้องใช้เวลาในการพักรักษาตัว ประมาณ 3 เดือน
2. ผู้ป่วยหญิง อายุประมาณ 30 ปี สมรสแล้ว แต่ยังไม่เคยมีบุตร เข้ารับการรักษาเนื่องจากมีเนื้องอกที่มดลูกต้องรักษาด้วยการผ่าตัด
3. ผู้ป่วยชาย อายุประมาณ 45 ปี เข้ารับการรักษาด้วยอาการแขนขาอ่อนแรง โดยไม่ทราบสาเหตุ
4. ผู้ป่วยเด็กชาย อายุ 10 ปี มีแผลแตกที่ศีรษะเลือดออกมาก
5. ผู้ป่วยหญิง อายุ 55 ปี สุภาพปานกลาง ประกอบอาชีพ ทำไร่ทำสวน มีบุตร 3 คน ทำงานหมดแล้ว ผู้ป่วย ป่วยเป็นโรคไตวาย ต้องเข้าทำการฟอกเลือด อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง

### ประเด็นที่ต้องศึกษา

1. สภาพจิตใจของผู้ป่วย

.....

2. ความรู้สึกของผู้ป่วยในขณะนั้น

.....

3. ความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง

.....

4. ความต้องการทางกายภาพ

.....

5. ความต้องการทางด้านจิตใจ

.....

## โปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาล ครั้งที่ 4

**หัวข้อ** หลักการอภิบาล

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้ทราบถึงประวัติ และความหมายของการอภิบาลอย่างถูกต้อง
2. เพื่อแนะนำวิธีการอภิบาลให้กับผู้เข้ารับการอบรม
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมรู้จักการประยุกต์ทักษะการอภิบาล และนำไปใช้อย่างเหมาะสม

### แนวคิดสำคัญ

1. การอภิบาล เป็นการดูแลทางด้านจิตใจของผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วย และญาติ ได้รับความบรรเทาใจ
2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนำเอาความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับผู้ป่วย และญาติได้อย่างเหมาะสม

### เทคนิคที่ใช้

การบรรยาย  
การแสดงบทบาทสมมติ

**เวลา** 60 นาที

### อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

### วิธีดำเนินการ

1. วิทยากรบรรยายเรื่องการอภิบาล
2. ให้ผู้ร่วมโปรแกรม แสดงบทบาทสมมติ ในหัวข้อ “การอภิบาล”
3. อภิปรายวิธีการอภิบาลของแต่ละกลุ่ม



### หัวข้อสำหรับการอภิปรายเรื่อง “ความสามารถในการสื่อสาร”

1. ผู้ป่วยสูงอายุ
2. ผู้ป่วยเด็ก
3. ผู้ป่วยที่มีความวิตกกังวล
4. แพทย์
5. พยาบาล
6. ผู้ป่วยเรื้อรัง
7. ผู้ป่วยระยะสุดท้าย



## โปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาล ครั้งที่ 6

**หัวข้อ** การปรับตัว

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อนำวิธีการผู้เข้าร่วมโปรแกรมไปฝึกปฏิบัติมาอภิปราย เพื่อหาแนวทางที่ถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมรู้จักการประยุกต์ทักษะในการปรับตัว และนำไปใช้อย่างเหมาะสม
4. เพื่อติดตามการพัฒนาของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

### แนวคิดสำคัญ

1. ในการพบปะกับผู้ป่วย จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ผู้ป่วยกำลังเผชิญหน้า เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจถึงสภาพจิตใจของผู้ป่วย
2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมจำเป็นต้องรู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ป่วย เพื่อจะได้สามารถให้การอภิบาลได้อย่างมีคุณภาพ

**เทคนิคที่ใช้** การอภิปราย

**เวลา** 60 นาที

### อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. รายงานการอภิบาลผู้ป่วย

### วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยบรรยายเรื่องการปรับตัว
2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมอภิปรายถึงวิธีการปรับตัวของตนเองกับผู้ป่วยแต่ละประเภท

## โปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาล ครั้งที่ 7

**หัวข้อ** การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อนำวิธีการผู้เข้าร่วมโปรแกรมไปฝึกปฏิบัติมาอภิปราย เพื่อหาแนวทางที่ถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมรู้จักการประยุกต์วิธีการสร้างสัมพันธภาพ และนำไปใช้อย่างเหมาะสม
4. เพื่อติดตามการพัฒนาของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

### แนวคิดสำคัญ

1. การสร้างสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นประการหนึ่งในการอภิบาล เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ป่วย และญาติ
2. สัมพันธภาพที่ดีนำไปสู่การชื่นชม และได้รับการต้อนรับที่ดี

**เทคนิคที่ใช้** การอภิปราย

การแสดงบทบาทสมมติ

**เวลา** 60 นาที

**อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม** -

### วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้ความรู้ในด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย
2. ให้ผู้ร่วมโปรแกรมแสดงวิธีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย
3. ผู้ร่วมโปรแกรมอภิปรายวิธีการสร้างสัมพันธภาพของสมาชิกแต่ละคน
4. ผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคในการสร้างสัมพันธภาพ

## โปรแกรมการศึกษาอบรมดำเนินงานอภิบาล ครั้งที่ 8

หัวข้อ การปัจฉิมนิเทศ

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อนำวิธีการผู้เข้าร่วมโปรแกรมไปฝึกปฏิบัติมาอภิปราย เพื่อหาแนวทางที่ถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้นำเอาทักษะต่างๆ มาใช้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมรู้จักการประยุกต์ และนำทักษะต่างๆ ไปใช้อย่างเหมาะสม
4. เพื่อติดตามการพัฒนาของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

### แนวคิดสำคัญ

1. เพื่อประเมินความรู้ และความสามารถที่ผู้ร่วมโปรแกรมได้รับ
2. การฝึกฝนทำให้เกิดความชำนาญ และสามารถนำเอาทักษะต่างๆ ออกมาใช้ได้อย่างเป็น

ธรรมชาติ และสามารถใช้ทักษะต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

เทคนิคที่ใช้ การอภิปราย

เวลา คนละ 30 นาที

### อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

1. รายงานการอภิบาลผู้ป่วย

### วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยนำสรุปเนื้อหาของการอบรม
2. ผู้ร่วมโปรแกรมประเมินความรู้ที่ได้รับเป็นรายบุคคล
3. ผู้ร่วมโปรแกรม แสดงความประทับใจ
4. ผู้นำสรุปประเด็นสำคัญ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับทักษะต่างๆ ที่ผู้ร่วมโปรแกรมได้นำไปใช้



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่า IOC
2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ



## คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 5 ค่าดัชนีคุณภาพความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ  
แบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อที่	ทำนที่ 1	ทำนที่ 2	ทำนที่ 3	$\Sigma R$	ค่า IOC
	ระดับคะแนน			คะแนน รวม	
	+1	0	-1		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	0	2	0.66
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	0	2	0.66
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	0	2	0.66
17	+1	+1	0	2	0.66
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อที่	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$\Sigma R$	ค่า IOC
	ระดับคะแนน			คะแนน รวม	
	+1	0	-1		
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1
26	+1	+1	0	2	0.66
27	+1	+1	0	2	0.66
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	0	2	0.66
38	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	+1	3	1
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	0	2	0.66
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1

ตาราง 6 ค่าดัชนีคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถามความรู้ความสามารถในด้านการอภิบาล Reliability Analysis – Scale (Alpha)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	122.1600	324.5861	.4687	.9202
A2	122.2000	316.6122	.6855	.9181
A3	122.1600	317.5657	.6479	.9185
A4	122.2600	312.4412	.7308	.9174
A5	122.1400	313.0208	.7842	.9171
B6	123.2800	340.4098	-.1419	.9253
B7	123.4600	329.4780	.2334	.9223
B8	122.9200	320.1567	.5029	.9198
B9	122.7600	329.5739	.2271	.9223
B10	122.7200	313.6751	.6142	.9184
C11	122.8400	327.1984	.2866	.9219
C12	122.8400	318.7086	.4724	.9201
C13	122.8400	313.9739	.6343	.9183
C14	122.8000	320.2857	.4657	.9201
C15	122.8400	317.8514	.5456	.9193
D16	122.8400	314.2596	.6118	.9185
D17	123.0000	321.1837	.4502	.9203
D18	122.8200	322.0690	.5039	.9198
D19	122.7400	320.7678	.4629	.9202
D20	122.9400	315.2412	.5581	.9191
D21	122.5400	329.1106	.2424	.9222
D22	122.4400	326.1290	.3864	.9209
D23	122.5600	326.1290	.4106	.9207
D24	122.9000	321.3571	.4808	.9200
D25	122.8600	318.4902	.5226	.9195
E26	122.7000	328.4592	.2872	.9217

ตาราง 6 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E27	122.7800	328.6241	.2877	.9217
E28	122.8800	323.7404	.4049	.9207
E29	122.9600	326.8147	.3283	.9214
E30	122.8000	324.6531	.3535	.9213
E31	122.6800	322.0996	.4483	.9203
E32	122.8400	322.8310	.5085	.9199
E33	122.8600	321.2249	.4917	.9199
E34	123.1000	318.6224	.5716	.9191
E35	122.8600	319.5922	.4890	.9199
F36	122.9800	325.5302	.3591	.9211
F37	123.0600	322.6698	.4836	.9200
F38	123.0400	327.7943	.3406	.9212
F39	122.7600	327.1249	.2660	.9222
F40	123.1000	327.6837	.3288	.9213
F41	123.1000	322.2959	.4367	.9204
F42	122.9200	332.4833	.1462	.9228
F43	123.0800	325.3404	.3737	.9210
F44	122.9000	326.6633	.2974	.9218
F45	123.1400	318.7759	.5672	.9191

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตพฤติกรรมทั้งหมดเท่ากับ .922



ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตในการดำเนินการ



ที่ ศธ 0519.12/5472

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๖ พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายอภิบาล โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จังหวัดนครราชสีมา

เนื่องด้วย นายสิทธิชัย วิจิตรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ผลของโปรแกรมการศึกษาอบรม ด้านการอภิบาลที่มีต่อความรู้ความสามารถในการอภิบาลของพนักงาน โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จังหวัด นครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง ความรู้ และ ความสามารถในการอภิบาล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสิทธิชัย วิจิตรวงศ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-26495064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 085-292-2832



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศษ 0519.12/๕๔๖๖ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสิทธิชัย วิจิตรวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ผลของโปรแกรมการศึกษาอบรมด้านการอภิบาลที่มีต่อความรู้ความสามารถในการอภิบาลของพนักงาน โรงพยาบาลเซนต์แมรี จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และ อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง ความรู้ และความสามารถในการอภิบาล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสิทธิชัย วิจิตรวงศ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-26495064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศ โทรศัพท 085-292-2832





## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสิทธิชัย วิจิตรวงศ์
วันเดือนปีเกิด	17 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	จ. ฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22 หมู่ 4 ต.คลองนครเนื่องเขต อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนย่อแซฟอุปถัมภ์ สามพราน
พ.ศ.2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) มนุษยศาสตร์ จาก วิทยาลัยแสงธรรม สามพราน
พ.ศ.2555	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) จิตวิทยาการแนะแนว จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

